

**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: 20001-31-05-003-2019-00201-01
DEMANDANTE: ENRIQUE ARMANDO CANTILLO CHARRIS
DEMANDADO: U.T ALUMBRADO PÚBLICO E ILUMINACIÓN
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala decide el grado jurisdiccional de consulta contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar el 23 de marzo de 2023, dentro del proceso ordinario laboral que **ENRIQUE ARMANDO CANTILLO CHARRIS** sigue a **LA UNIÓN TEMPORAL ALUMBRADO PÚBLICO E ILUMINACIÓN “UTAPI”** integrada por las empresas **DESARROLLO Y PROYECTOS SAS** y **COINVERCOL SA.**

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Buscan se declare que la Unión Temporal Alumbrado Público e Iluminación terminó el contrato de trabajo del señor Enrique Armando Cantillo Charris debido a su estado de salud. En consecuencia, se declare la ineficacia del despido sin solución de continuidad y se condene a los miembros de la UT demandada al pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta la estructuración de la pérdida de capacidad laboral asignada por Colpensiones el 10 de diciembre de 2018, además de los aportes al sistema general de seguridad social, la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, indexación y las costas del proceso.

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Relatan los hechos de la demanda, que Enrique Armando Charris Cantillo laboró para La Unión Temporal Alumbrado Público e Iluminación a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 21 de mayo de 2014 hasta el 15 de mayo de 2017, terminado de manera unilateral por el empleador.

Que, el accionante desempeñaba el cargo de conductor y el día 14 de mayo de 2015 sufrió un accidente de trabajo cuando se desplazaba hacia la ciudad de Barranquilla, por lo que el especialista en neurocirugía le diagnosticó fractura de clavícula izquierda y trauma lumbar; estuvo en proceso de recuperación, se le realizaron exámenes, controles médicos, terapias físicas, valoración por medicina del dolor, manejo médico, se le emitieron recomendaciones laborales e incapacidades.

El 25 de mayo de 2016, fue requerido para socialización de las restricciones y recomendaciones con el fin de proceder a su reubicación, donde inició labores en carro de canasta, pero en razón a una recaída fue nuevamente reubicado en oficinas desde marzo de 2017.

Que durante la relación laboral, el demandante inició tratamiento médico por las patologías de *“Apnea del sueño severo roncopatía, obesidad no especificada, hipertensión esencial (primaria), lumbago no especificado – causa externa – accidente de trabajo, espondilolistesis, trastornos inespecificados de los discos intervertebrales, enfermedad de parkinson, trastorno afectivo bipolar no especificado, trastorno extrapiramidal y del movimiento no especificado, y episodio depresivo no especificado crónico”*.

Se adujo que, para la fecha de finalización del contrato de trabajo, el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada debido a su estado de debilidad manifiesta al encontrarse en tratamiento médico por sus patologías de origen común y laboral; que la terminación tuvo como motivación el estado de salud del trabajador, y se omitió solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo.

Se agregó que, con posterioridad al despido, el accionante continuo en proceso de rehabilitación hasta el mes de diciembre de 2018; la EPS

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00201-01
DEMANDANTE: ENRIQUE ARMANDO CANTILLO CHARRIS
DEMANDADO: UNIÓN TEMPORAL ALUMBRADO PÚBLICO E ILUMINACIÓN

emitió concepto desfavorable y, Colpensiones consideró una pérdida de capacidad laboral equivalente al 74.09%.

3. ACTUACION PROCESAL

La demanda se admitió mediante auto del 20 de agosto de 2019, y una vez notificada la parte demandada contestó en el término que tenía para hacerlo.

Las empresas integrantes de **La Unión Temporal Alumbrado Público e Iluminación “UTAPI”**, en iguales términos se opusieron a las pretensiones del libelo, indicando que el contrato de trabajo del actor no terminó debido a su estado de salud, sino dentro del marco legal sin vulnerársele alguna protección o fuero especial.

Aceptaron el accidente de trabajo que sufrió el demandante aclarando que no fue reubicado en labores de carro canasta, sino en labores administrativas de oficina, tal como registra el acta de conocimiento y compromiso de fecha 25 de mayo de 2016. Asimismo, que, a la fecha del despido, no contaba con estabilidad laboral reforzada, y luego de haberse surtido todo el trámite según las disposiciones legales, la calificación de su pérdida de capacidad laboral dictaminada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez fue del 0.0%.

En desarrollo de esa defensa, plantearon las excepciones de mérito que denominaron *“inexistencia de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997: porque el demandante ni siquiera alcanza a ser un limitado moderado”*, *“inexistencia de la obligación”*, *“pago”*, *“buena fe”* *“prescripción”*, *“enriquecimiento sin justa causa del demandante”* y *“compensación”*.

4. SENTENCIA CONSULTADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia dictada el 23 de marzo de 2023, donde se declaró probadas las excepciones de *“inexistencia de la obligación”* y *“falta de causa para pedir”*; se absolvió a la parte demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, y se condenó en costas a la activa. Luego de un análisis normativo y jurisprudencial, el juez abordó el estudio de la estabilidad laboral reforzada,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00201-01
DEMANDANTE: ENRIQUE ARMANDO CANTILLO CHARRIS
DEMANDADO: UNIÓN TEMPORAL ALUMBRADO PÚBLICO E ILUMINACIÓN

concluyendo con base en el material probatorio obrante en el expediente, que no está acreditada la condición de debilidad manifiesta del demandante en vigencia del contrato de trabajo, puesto que si bien se evidencia que sufrió un accidente laboral en marzo de 2015, las historias clínicas, incapacidades, órdenes y certificaciones médicas dan cuenta de su avance clínico; y que obtuvo un tratamiento oportuno y efectivo por parte de la EPS Salud Total, entidad que respaldó su proceso de recuperación durante todo el tiempo que estuvo vinculado a la empresa, e incluso con posterioridad a la finalización del ligamen laboral.

Además, que, la pérdida de capacidad laboral que padece el actor se tuvo como de origen común y no laboral, por tanto, no se dio con ocasión al accidente de trabajo; que inclusive no se observa una continuidad en el proceso de recuperación con relación a dicho siniestro, y con posterioridad a este se calificaron sus patologías que arrojaron en ese momento como porcentaje de PCL un 0.0%, lo cual muestra el mejoramiento de su condición. Hecho que fue aceptado por el mismo accionante en el interrogatorio de parte, sin que la testimonial recaudada traiga plena convicción sobre tal situación.

Que con lo anterior no se desconoce el dictamen emitido por Colpensiones donde se le otorga un porcentaje del 74,09% de PCL. Sin embargo, el mismo corresponde a patologías de tipo común que distan del término técnico científico de aquellas ocasionadas por el accidente de trabajo, sumado a que, la fecha de estructuración se dio con posterioridad al despido, lo que significa que no fue en vigencia de la relación laboral y que sus condiciones médicas empeoraron o se originaron después de la terminación del vínculo contractual que lo unió con la demandada.

En esos términos, el *a-quo* negó las pretensiones de la demanda al estructurarse la falta de causa para pedir y la inexistencia de la obligación pretendida por la parte activa.

II. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término correspondiente, presentó escrito de alegatos la parte demandante presentó escrito de alegatos esgrimiendo que debe tenerse en cuenta que el trabajador no tuvo antecedentes disciplinarios y se

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00201-01
DEMANDANTE: ENRIQUE ARMANDO CANTILLO CHARRIS
DEMANDADO: UNIÓN TEMPORAL ALUMBRADO PÚBLICO E ILUMINACIÓN

vio afectado por causa del accidente laboral ocurrido el 14 de marzo de 2015, razón por la cual se encuentra en tratamiento médico desde el año 2016, viéndose disminuida su capacidad productiva, situación de conocimiento del empleador, lo que finalmente llevó a la empresa a discriminarlo terminando su contrato laboral, sin invocar una justa causa, pese a la estabilidad laboral reforzada de que gozaba.

Expuso que el empleador debía aguardar hasta tanto se determinara médica y científicamente si su recuperación era o no favorable en relación con las patologías de origen laboral y común que le aquejaban, actuar distinto que revela el nexo causal entre la condición de salud y la terminación del contrato, demostrándose, además, la mala fe por parte de la demandada. Añadió que el trabajador continuó en rehabilitación hasta la fecha en que se profirió dictamen que le otorgó un PCL del 74,09%, situación que sirve de respaldo para la aplicación de las normas que rigen la materia.

III. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa 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 eventos: *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 al ser totalmente adversa al trabajador.

1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme lo historiado, el problema jurídico se centra en establecer si en el presente asunto se encuentra acreditado que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor era acreedor de la garantía a la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00201-01
DEMANDANTE: ENRIQUE ARMANDO CANTILLO CHARRIS
DEMANDADO: UNIÓN TEMPORAL ALUMBRADO PÚBLICO E ILUMINACIÓN

estabilidad laboral reforzada debido a su condición de salud, y si en tal orden, debió accederse a la ineficacia del despido con las consecuencias que ello acarrea.

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene a ese problema jurídico es la de declarar acertada la determinación de primera instancia, por cuanto no se encuentran cumplidos los presupuestos establecidos por la Ley 361 de 1997, en armonía con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, según el nuevo criterio del órgano de cierre de esta jurisdicción, para determinar que el demandante se hallaba en situación de discapacidad al momento de la finalización de su contrato de trabajo.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

3.1. Ineficacia de terminación del contrato de trabajo por fuero de salud

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.

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.

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.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00201-01
DEMANDANTE: ENRIQUE ARMANDO CANTILLO CHARRIS
DEMANDADO: UNIÓN TEMPORAL ALUMBRADO PÚBLICO E ILUMINACIÓN

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.

Ahora, es preciso señalar que el actual criterio de la Corte Suprema de Justicia no habla de un estado de “debilidad manifiesta”, sino de una “situación de discapacidad”, la cual debe mirarse en armonía con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Así, en pronunciamiento SL1152-2023, se 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». (negrilla de la Sala)

En ese mismo proveído la Alta Corporación refirió que, en materia de discusión sobre la activación de la mentada garantía, en el marco de un proceso judicial a las partes le concierne:

- *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.*

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 un estado de capacidad diversa o discapacidad, entendiéndose como la deficiencia física, mental,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00201-01
DEMANDANTE: ENRIQUE ARMANDO CANTILLO CHARRIS
DEMANDADO: UNIÓN TEMPORAL ALUMBRADO PÚBLICO E ILUMINACIÓN

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.

3.2. Caso concreto

A partir del análisis anterior, la Sala procede a estudiar si al momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, 15 de mayo de 2017, el señor Enrique Armando Cantillo Charris se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada, debido a su estado de salud.

De entrada, se manifiesta que, una vez verificado y analizado el material probatorio obrante en el expediente, no es posible pregonar un fuero de salud en favor del accionante, comoquiera que no logró acreditar de algún modo, que padeciera una deficiencia o limitante física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo al momento del despido, a tal punto que le impidiera su participación plena y efectiva en la sociedad o, que afectara de manera sustancial el desarrollo de sus roles ocupacionales de acuerdo con los actuales términos de la jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción.

Las pruebas documentales constatan que el accionante sufrió un accidente de trabajo el 14 de marzo de 2015, como lo da cuenta el informe de accidente de trabajo visible a folio 10 de los anexos de la demanda, por lo que presentó diversos problemas lumbares; se le diagnosticó “otros trastornos especificados de los discos intervertebrales” y se le emitieron restricciones y recomendaciones ocupacionales consistentes en evitar el levantamiento de cargas de 10 kg y no someterse a vibraciones, obrantes en el acta de conocimiento y compromiso suscrita por el trabajador el 25 de mayo de 2016.

A folios 124 a 132 de los anexos de la contestación de la demanda, se observa dictamen del 4 de mayo de 2017 emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, donde se le califica al actor una pérdida de capacidad laboral del 0.0% con origen del accidente de trabajo.

También se advierte que, en vigencia de la relación laboral, el demandante estuvo en controles médicos debido a diagnósticos

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00201-01
DEMANDANTE: ENRIQUE ARMANDO CANTILLO CHARRIS
DEMANDADO: UNIÓN TEMPORAL ALUMBRADO PÚBLICO E ILUMINACIÓN

relacionados con “trastorno extrapiramidal y del movimiento, no especificado”, “episodio depresivo, no especificado crónico” y “apnea del sueño”.

Un análisis conjunto de los referidos medios de prueba, demuestran que efectivamente el actor sufrió unas afecciones en su salud durante la vigencia del contrato de trabajo, así como un accidente de trabajo el 14 de marzo de 2015 y, que con ocasión a este último, estuvo en tratamiento médico, se le emitieron restricciones y recomendaciones laborales temporales; sin embargo, eso no configura las exigencias para entender que el trabajador se hallaba al momento del finiquito laboral en una situación de discapacidad. Y, es que ni siquiera avizora la Sala que el infortunio le haya causado alguna limitación grave para desarrollar sustancialmente las labores contratadas, como lo pretende hacer ver la activa, aunado a que el mismo no le generó pérdida alguna de su capacidad laboral.

De ese modo, se desprende que el actor venía realizando sus labores con normalidad hasta la rescisión del vínculo jurídico, sin que los problemas generales de su salud y con ocasión al accidente de trabajo acaecido, le hubieran causado alguna limitación que afectara sus actividades cotidianas laborales.

Por lo tanto, no se observa la existencia de una deficiencia con la característica de ser a mediano o largo plazo, y mucho menos que tuviere alteraciones que le hayan impedido o limitado su interacción con el mundo laboral en iguales condiciones respecto de los demás compañeros de labor. Tampoco se identificó la existencia de obstáculos o barreras en el entorno laboral que impidieran su desempeño en igualdad de condiciones, es decir, no se probó la situación de desventaja en el medio en el que se prestaban los servicios.

Vale la pena resaltar al respecto, 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 estaba para el momento de la terminación del vínculo laboral en una situación de discapacidad.

Ahora, con posterioridad al despido se evidencia la asistencia a consultas y controles médicos por parte del actor, debido a enfermedad de parkinson, diabetes mellitus no insulino dependiente, hiperlipidemia mixta, hipertensión esencial (primaria), hipotiroidismo no especificado, obesidad no especificada, trastorno afectivo bipolar y episodio depresivo moderado; no obstante, esos problemas de salud llegaron tiempo después de la fecha en que se puso fin al contrato de trabajo, sin que exista un nexo causal entre el despido y tales afecciones, por lo que no tienen el alcance para endilgarle al empleador las consecuencias que acarrea la ineficacia del despido cuando está plenamente demostrado que para esa época el accionante no se hallaba en una situación de discapacidad. Con todo, las mismas por si solas tampoco son suficientes para dispensar en él una protección de estabilidad laboral reforzada a la luz de la vigente jurisprudencia del Alto Tribunal.

Lo anterior se corrobora inclusive con el dictamen n°. 3310056 del 8 de abril de 2019 emitido por La Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, en el que se le califica al demandante una pérdida de su capacidad laboral equivalente al 74.09%, de origen común y con fecha de estructuración del 10 de diciembre de 2018 (folios 132 a 139, archivo 03); lo que significa que la discapacidad que le generó los mencionados problemas de salud y de los cuales se pretende derivar una estabilidad laboral reforzada, se desencadenaron con posterioridad a la finalización del ligamen contractual.

Sobre el particular, recalca la Corporación que, lo que sanciona la ley es el despido fundado en criterios discriminatorios, lo cual en este caso está desvirtuado con el acervo probatorio que obra en la foliatura.

En ese orden de ideas, no se encuentran cumplidos 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; se excluye la presunción de discriminación, así como la obligación de autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del vínculo.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-003-2019-00201-01
DEMANDANTE: ENRIQUE ARMANDO CANTILLO CHARRIS
DEMANDADO: UNIÓN TEMPORAL ALUMBRADO PÚBLICO E ILUMINACIÓN

En consecuencia, se confirmará la sentencia consultada, sin lugar a imponer condena en costas al 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,

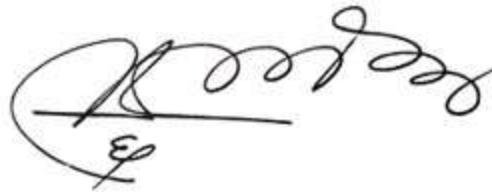
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 23 de marzo de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, conforme a las consideraciones aquí expuestas.

SEGUNDO: Sin condena en costas al estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

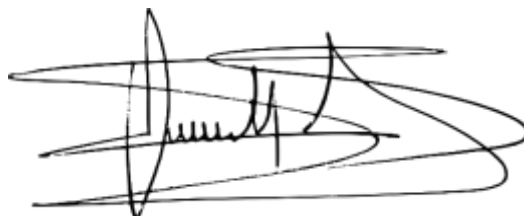
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado