

**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:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S  
**DECISIÓN:** REVOCA SENTENCIA

Valledupar, cuatro (04) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica – Cesar, el 28 de julio de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ** sigue a **INDUSTRIAL DE GASES S.A.S.**

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

Juan Carlos Camacho Gómez, pretende se declare que, entre las partes existió un contrato de trabajo, asimismo, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta al momento del despido. En consecuencia, se ordene a la empresa Industrial de Gases S.A.S reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o, a uno de igual o superior jerarquía acorde con su estado de salud, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, más la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

Relatan los hechos de la demanda, que el accionante fue contratado por Industrial de Gases S.A.S a través de sendos contratos de trabajo a

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

término fijo, desde el 1° de noviembre de 2015 y hasta el 14 de enero de 2019, previo aviso de no renovación comunicado el 28 de noviembre de 2018. Que, desempeñaba el cargo de técnico de gas, y devengaba el salario mínimo de cada año.

Que, el 13 de mayo de 2016, el actor tuvo un accidente de trabajo cuando se dirigía a las oficinas de la demandada a entregar un reporte de las labores ejercidas, por lo que se le diagnosticó *“esguinces y torceduras en los ligamentos laterales de la rodilla, ruptura de ligamentos cruzado anterior en la rodilla, escasa cantidad de derrame articular, impactación de la superficie articular en el cóndilo femoral externo y edema de médula ósea, lesión de menisco medial y lateral, ruptura de ligamento colateral medial, desgarro oblicuo laminar del cuerno posterior del menisco medial y externa”*.

Además, que fue intervenido quirúrgicamente, estuvo incapacitado del 16 de mayo de 2017 hasta diciembre de 2018, y continua en tratamientos médicos. Asimismo, la ARL Colpatria calificó su pérdida de capacidad laboral, y le pagó la indemnización permanente parcial.

Que, la empleadora tenía conocimiento del estado de salud del trabajador, de las incapacidades constantes y el proceso de calificación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, por lo que debió solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para despedirlo.

### **3. ACTUACION PROCESAL**

Mediante auto del 9 de diciembre de 2019, se admitió la demanda; luego de notificado el extremo demandado, contestó en el término que tenía para hacerlo.

**Industrial de Gases S.A.S** señaló que entre las partes existieron varios contratos de trabajo, los cuales variaban en su modalidad contractual, en remuneración y cargo; que, el último de ellos fue término fijo inferior a un año suscrito el 15 de enero de 2018, y finalizó el 14 de enero de 2019, debido a una causal objetiva por expiración del plazo pactado, y, previa notificación de no renovación del 29 de noviembre de 2018.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

Aceptó, que reportó un accidente de trabajo ocurrido el 13 de mayo de 2016, sin embargo, no le consta los diagnósticos del accionante porque no tiene acceso a su historial clínico; Además, que éste no estuvo incapacitado de manera permanente durante los lapsos señalados en la demanda, pues el mismo realizó su proceso de reincorporación laboral que se iba ajustando a las recomendaciones medico laborales y, la última incapacidad radicada en recursos humanos fue del 13 al 14 de septiembre de 2018.

Que tampoco tenia afectaciones en su salud que le impidieran o dificultaran el desarrollo de sus actividades de la vida diaria, tales como el vestido, aseo y alimentación; por el contrario, en su último examen periódico ocupacional del 6 de noviembre de 2018, se observa notable mejoría, en sentido que fueron emitidas recomendaciones genéricas que aplican a cualquier trabajador con un buen estado de salud, que, en ese mismo sentido se advierte la del 3 de septiembre anterior. Agregó, que en ningún momento los galenos emitieron algún tipo de recomendación permanente, lo que significa que el evento sufrido tuvo una evolución favorable, no fue un proceso crónico, ni degenerativo.

En esos términos, se apuso al éxito de las pretensiones del libelo y, en su defensa, planteó las excepciones de fondo: *“inexistencia de la obligación”*, *“carencia del derecho reclamado”*, *“buena fe de Industrial de Gases S.A.S”*, *“cobro de lo no debido”*, *“prescripción, sin reconocimiento de la obligación”* y *“compensación”*, y la que denominó *“excepción genérica”*.

#### **4. SENTENCIA APELADA**

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia calendada 28 de julio de 2022, donde se declaró que entre las partes existieron varios contratos de trabajo a término fijo, iniciando el primero el 1° de noviembre de 2015, y finalizando el último el 14 de enero de 2019.

Se declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo; en consecuencia, se ordenó el reintegro del demandante a un cargo igual o de mejores condiciones al que venía desempeñando, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social en pensión dejados de cancelar, desde el 15 de enero de 2019 y hasta que se haga

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

efectivo el reintegro, además de la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997. Se impuso condenas en costas a cargo de la pasiva.

La juez emprendió la pretensión de la existencia del contrato de trabajo, con base en el material probatorio obrante en el expediente, advirtiendo que, las partes aceptaron el inicio de la relación laboral para el día 1° de noviembre de 2015, lo que también se acredita con la certificación laboral que milita en el proceso; cuya duración lo fue hasta el 7 de febrero de 2017, y, luego fueron firmados contratos de trabajo a término fijo cada año terminándose el vínculo contractual el 14 de enero de 2019.

Seguidamente, abordó el estudio de la estabilidad laboral reforzada realizando un análisis de su marco normativo y jurisprudencial, señalando que, en el caso concreto, está probado que el demandante sufrió un accidente de trabajo, determinándose mediante dictamen del 15 de noviembre de 2017 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, una pérdida de capacidad laboral equivalente al 27.22%, el cual fue modificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 23 enero de 2019, para otorgar un 11.60% de PCL, siendo claro que el actor padecía una limitación física calificada por autoridad competente, y que su pérdida de capacidad laboral se estructuró antes de la finalización del vínculo laboral.

Bajo ese panorama, consideró, que el actor efectivamente gozaba de estabilidad laboral reforzada para la fecha en que se dio la terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que, para ese momento aún se encontraba vigente el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y, que, si bien posteriormente fue modificado por la Junta Nacional de Calificación, este último lo desconocían las partes.

Expuso, que el empleador no cumplió los múltiples lineamientos establecidos por la jurisprudencia, en sentido que cuando un trabajador viene siendo vinculado a través de contratos de trabajo a término fijo, y se encuentra en procesos médicos, tratamientos y demás, debe darse continuidad al vínculo, siempre y cuando las funciones persistan en la empresa, máxime cuando está calificado con un porcentaje tan alto como el que fue emitido por la JRCI.

Estimó, que se encuentran acreditados los presupuestos para determinar que el despido se produjo en razón al estado de salud del demandante, tratándose ello de una presunción de tipo legal que le correspondía al empleador desvirtuar, pero no lo hizo, por lo que debió solicitar autorización al Ministerio de trabajo para dar por terminada la relación laboral, sin que sean de recibo los argumentos que desconocía los dictámenes señalados, porque fue quien reportó el accidente de trabajo, le fueron presentadas las distintas incapacidades médicas, así como las restricciones laborales de las que fue objeto el trabajador, lo que condujo inclusive a que se le modificaran sus funciones.

## **5. RECURSO DE APELACION**

**La parte demandada,** presentó recurso de apelación contra la sentencia proferida, al dar por demostrado sin estarlo que tenía conocimiento de la pérdida de capacidad laboral emitida por la JRCI, pues en el acervo probatorio allegado por el actor no se observa que exista tal prueba. Además, que tampoco está demostrado que el accionante se encontrara bajo estabilidad laboral reforzada, comoquiera que bien manifestó en el interrogatorio de parte que no tenía limitaciones funcionales para desempeñar sus actividades básicas cotidianas, máxime que a la fecha está trabajando y desempeñando funciones iguales para las cuales fue contratado, donde no es una persona que sufra de alguna discriminación, en sentido que pasó el examen médico de ingreso y, por tal condición fue aceptado en la empresa donde ahora está vinculado.

Que también se dio por demostrado sin estarlo, que el actor tenía una pérdida de capacidad laboral moderada, si se tiene en cuenta que el dictamen de calificación de la Junta Regional de Invalidez no estaba ejecutoriado y podía ser sujeto de variación, aunado a que la respectiva firmeza del mismo, se dio con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo, por lo que la empresa no tuvo conocimiento de ello.

Por último, se refirió ampliamente a la línea jurisprudencial sobre el tema, concluyendo que no se configuran los presupuestos para darle la protección al trabajador, en la medida que no tenía una afectación sustancial en el ejercicio de sus labores; no tuvo incapacidades permanentes

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

y prolongadas, ni estaba incapacitado al momento de la terminación del contrato de trabajo que se dio por una causal objetiva; tampoco tenía restricciones medico laborales, sino recomendaciones que fueron favorables con el transcurso del tiempo.

## **II. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante providencia del 4 de septiembre de 2023, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión, sin que se hubiere hecho uso del mismo.

## **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.

La Sala resolverá el recurso de apelación en los precisos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme lo historiado, identifica el tribunal que 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 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 al problema jurídico es la de declarar desacertada la determinación de primera instancia, por cuanto no se encuentran cumplidos los presupuestos establecidos por la Ley 361 de

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

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; motivo por el cual, se revocará la sentencia apelada en su integridad.

### **3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO**

No hace parte del litigio en esta instancia que, entre Juan Carlos Camacho Gómez e Industrial de Gases S.A.S, existieron varios contratos de trabajo a término fijo, último de ellos que finalizó el 14 de enero de 2019, por expiración del plazo pactado, y previa comunicación de no renovación del contrato de fecha 29 de noviembre de 2018.

### **4. DESARROLLO DE LA TESIS**

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

En primer lugar, recordemos que, la juzgadora de primer grado accedió a la pretensión de ineficacia del despido, al encontrar acreditado que el actor para ese momento era sujeto de estabilidad laboral reforzada, debido al accidente de trabajo que sufrió, y el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar, donde se le establece una de pérdida de capacidad laboral equivalente al 27,22%, el cual estaba vigente al momento en que se puso fin a la relación laboral; además, que el empleador tenía conocimiento de esa situación, así como de las incapacidades médicas y las recomendaciones laborales emitidas al trabajador, por lo que debió solicitar autorización al Inspector del Trabajo para despedirlo, pero no lo hizo, y tampoco desvirtuó la presunción de que el despido fue discriminatorio.

Para determinar el nivel de acierto de esa conclusión, 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,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

En ese contexto, la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el prenombrado artículo, para la terminación del contrato de trabajo, es aplicable a los trabajadores que padezcan de una deficiencia mental o física que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones, sin que sea necesario para la acreditación de esa situación un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, como lo aduce el apelante.

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

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

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

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

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

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



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

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

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

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

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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

*y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características».*

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

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Planteadas así las cosas, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar que realmente se encuentra en una condición de salud que le dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, es decir, un estado de capacidad diversa o discapacidad, entendiéndose como la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás; que eso sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

Ahora bien, el demandante pretende que se le otorgue la protección laboral reforzada y sus beneficios frente a Industrial de Gases S.A.S, el cual decidió dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, por expiración del plazo pactado en virtud del preaviso comunicado el 29 de noviembre de 2018 (visible a folio 32 de la contestación de la demanda), sobre la no renovación del contrato.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

En ese sentido, conviene recordar, que es un tema ya definido que la simple manifestación de la terminación del tiempo pactado no es una causal objetiva en el contexto de la protección especial a la estabilidad laboral reforzada, para finalizar el contrato de trabajo.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2586 de 2020, expuso que:

*“En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato está permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continúa en vigencia el vínculo laboral.*

(...)

*Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.*

*En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.*

*En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prorroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminatoria.” (Resaltado fuera del texto)*

Igualmente, esa Corporación ha sostenido que, cuando se trata de contratos de trabajo a término fijo, como en el caso *sub examine*, su

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

terminación “...**se materializa cuando se comunica el preaviso al trabajador**, ya que el vencimiento del plazo pactado del contrato no es más que la ejecución de esa decisión de no prorrogar, por lo que con antelación a dicho preaviso es que debe darse el supuesto trato discriminación por motivo de la discapacidad, por ende, **la afección de salud igualmente tiene que conocerse por el empleador antes de preavisar al operario**, para efectos de que opere la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”

#### **4.2. Caso concreto**

A partir del análisis anterior, la Sala procederá a estudiar si al momento en que, a Juan Carlos Camacho Gómez, se le notificó la no prorroga de su contrato de trabajo a término fijo el 29 de noviembre de 2018, se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada, con ocasión a su estado de salud.

Verificado el expediente, se advierte que el accionante sufrió un accidente de trabajo el 13 de mayo de 2016, recibiendo “un golpe en la rodilla cuando al bajar de su moto parqueada se resbala el paral”; el cual fue debidamente reportado a la ARL Axa Colpatria. (folio 66 de la demanda digital).

Como producto de dicho siniestro, conforme las pruebas documentales allegadas con la demanda, se observa que fue diagnosticado con “*esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado*” y “*desgarro de meniscos*”, siendo intervenido quirúrgicamente en dos ocasiones el 15 de septiembre de 2016 (fl. 156 – 157) y el 1° de agosto de 2017 (fl. 168). Por lo tanto, le fueron emitidas múltiples incapacidades médicas continuas y discontinuas para los años 2016 y 2017; así como terapias físicas para reconstrucción y fortalecimiento de cuádriceps, tratamiento con analgésicos; consultas externas y controles con el respectivo especialista.

Con relación a las citadas afectaciones de la rodilla, la Sala no vislumbra emisión de incapacidad alguna para el año 2018 en favor del demandante. Por el contrario, se advierten evaluaciones medico laborales

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

favorables; una de fecha 18 de mayo de 2018 (fl. 27 *ib.*), donde se indica “*se aprecia buen estado general, con marcha normal rodilla derecha sin edema, con amas funcionales, segmento lumbar sin limitación, lasseque y bragard negativos, resto normal*”. Otra del 3 de septiembre siguiente, en la que se le emiten recomendaciones para el cuidado de su vida diaria; autocuidado por patología de columna, manipular carga manual hasta 15kg, mantener los ángulos de confort de columna, mantener el peso corporal ideal y realizar rutina de ejercicios diario. Sin restricciones, y apto para desempeñar el cargo con recomendaciones (fl. 30).

Por último, a folios 47 a 52 del libelo, se avizora que Axa Colpatria calificó en primera oportunidad su pérdida de capacidad laboral en un 10.30%, la cual fue incrementada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Cesar el 15 de noviembre de 2017, en un 27.22% (fl. 53 a 57). Dictamen este último que, a su vez, fue modificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 23 de enero de 2019, para otorgar un 11.60% de PCL, con fecha de estructuración 13 de marzo de 2017 (fl. 72).

Un análisis conjunto de esos medios de prueba obrantes en el expediente, permite concluir, que efectivamente el señor Juan Carlos sufrió un accidente de trabajo que le trajo como consecuencia distintas afectaciones en su salud relacionadas con un traumatismo en su rodilla, para los años 2016 y 2017 específicamente (tiempo es que encontraba vigente la relación laboral), razón por la cual, fue intervenido quirúrgicamente, y le emitieron incapacidades laborales junto con el respectivo tratamiento médico regular.

Sin embargo, eso no configura las exigencias para entender que el trabajador se hallaba al momento del finiquito laboral en una situación de discapacidad, en los precisos términos de la actual jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción, máxime que dichas alteraciones en su estructura corporal se dieron inclusive con anterioridad a la iniciación del último contrato de trabajo a término fijo que se suscribió entre las partes, esto es, el 15 de enero de 2018; fecha para la cual, contaba con evolución positiva, y las recomendaciones generadas eran para su cuidado cotidiano, sin que se observe que al momento de la terminación de ese contrato de trabajo tuviere alguna condición médica significativa que lo aquejara.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

Nótese, que, para el año 2018, tal como se dijo en precedencia, no obra en el plenario incapacidad alguna relacionada con los referidos problemas de salud que tenía el actor; únicamente se desprende a folio 33 de la contestación de la demanda, una incapacidad médica por (2) días para los días 13 y 14 de septiembre de 2018, debido a un ingreso por urgencias en el Hospital Local Cristian Moreno Pallares, cuyo motivo fue “*tengo diarrea y vomito*”.

Luego, no es dable concluir que las alteraciones que presentó con ocasión al accidente de trabajo, le hayan impedido o limitado su interacción con el mundo laboral, en iguales condiciones respecto de los demás trabajadores; no es posible inferir siquiera una deficiencia o limitante física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, a tal punto que se le impidiera su participación plena y efectiva en la sociedad, o que afectara de manera sustancial el desarrollo de sus roles ocupacionales al momento de su desvinculación. Por el contrario, se desprende que el actor presentó una adecuada evolución post operatoria, conservando su movilidad en la rodilla.

Y si bien es cierto, que tuvo una secuela derivada de aquel evento que sufrió en mayo de 2016, habiendo perdido en un 11.60% su capacidad laboral, conforme al dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; no es menos cierto, que ello no revistió alguna gravedad que dispensara una protección reforzada en su empleo, pues se reincorporó a la empresa cumpliendo las tareas (re)asignadas, no estuvo incapacitado en el año 2018 para desempeñar sus funciones laborales, salvo por una enfermedad que presentó de carácter general, de modo que, luego de su recuperación continuó prestando sus servicios con recomendaciones, pero sin restricciones hasta que finalizó el vínculo contractual, por expiración del plazo pactado, entonces no se puede afirmar que dicha terminación se hubiese generado a causa o como consecuencia de su estado de salud.

A lo anterior se agrega, que el demandante no identificó la existencia de obstáculos o barreras en su entorno laboral que impidieran su desempeño en iguales condiciones respecto a los demás compañeros de trabajo, es decir, no probó esa situación de desventaja generada en el medio que prestaba sus servicios. Carga probatoria que le correspondía de acuerdo

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

al nuevo criterio jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al que nos hemos venido refiriendo, con el fin de determinar si éste estaba para el momento de la terminación del ligamen laboral, en una situación de discapacidad.

Así las cosas, 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 estaba 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 y, por lo tanto, se excluye la presunción de trato discriminatorio, así como también la obligación de autorización del Ministerio de Trabajo para proceder a la terminación unilateral del vínculo.

En consecuencia, se revocará en su integridad la sentencia apelada, para en su lugar, absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda, de conformidad con los argumentos aquí expuestos. Se impondrá condena en costas por ambas instancias a la parte vencida en juicio, tal como lo ordena el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: Revocar** en su integridad la sentencia proferida el 28 de julio de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica – Cesar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Juan Carlos Camacho Gómez contra la empresa Industrial de Gases S.A.S, conforme a las consideraciones aquí expuestas. En su lugar:

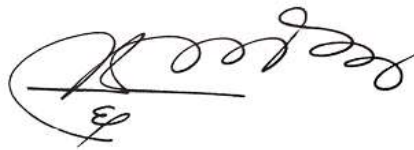
**SEGUNDO: Absolver** a la parte demandada de las pretensiones de la demanda invocadas en su contra.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2019-00328-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CAMACHO GÓMEZ  
**DEMANDADO:** INDUSTRIAL DE GASES S.A.S

**TERCERO: Condenar** a la parte demandante a pagar las costas por ambas instancias; fijese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma equivalente a 1 smmlv. Líquidese concentradamente en el juzgado de origen.

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

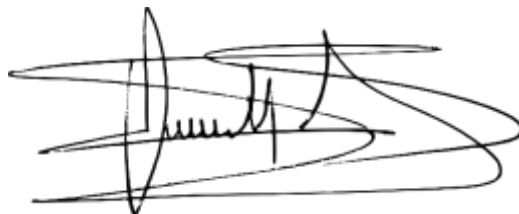
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado