



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el treinta (30) de junio dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2020-00184-01 P.T. No. 20.356

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE JORGE HELÍ BRICEÑO GALLO.

DEMANDADO: COMCEL S.A.

FECHA PROVIDENCIA: TREINTA (30) DE JUNIO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO. PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada, proferida el 27 de febrero de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia. **SEGUNDO: COSTAS.** en segunda instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, fíjense las agencias en derecho la suma de medio Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, que asciende a \$580.000, de conformidad con la motiva. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy siete (07) de julio de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy once (11) de julio de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE**

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **JORGE HELI BRICEÑO GALLO** contra **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. - COMCEL S.A.**

EXP. 54-001-31-05-004-2020-00184-01.

P.I. 20356.

San José de Cúcuta, treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES, JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA y DAVID A. J. CORREA STEER**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte DEMANDANTE, respecto de la sentencia proferida el 27 de febrero de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

La parte demandante, pretendió la declaratoria de un contrato de trabajo a término indefinido, el cual fue terminado de forma unilateral y sin justa causa. En consecuencia, solicitó su reintegro al cargo que desempeñaba o a un cargo igual, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes al Sistema General del Seguridad Social, el factor salarial convencional BONO Q, dejados de percibir desde el momento en que se efectuó el despido hasta que se realice el reintegro, la sanción moratoria, la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debido a su condición de salud y los perjuicios morales con ocasión del despido, perjuicios morales causados por el accidente laboral que sufrió el 25 de febrero de 2006, así como lo perjuicios morales ocasionados producto del accidente de fecha 10 de noviembre de 2015.

Como fundamentos de sus pretensiones expuso, que suscribió contrato de trabajo con la empresa CABLECENTRO S.A., el 23 de enero de 2004, entidad que el 30 de septiembre de 2009, se fusionó con TELMEX COLOMBIA S.A., la cual fue absorbida por COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A.

Indicó, que desempeñó el cargo de TÉCNICO INTEGRAL, con una remuneración equivalente a \$2.585.000, junto con la suma de \$319.300, por concepto de cuota de rodamiento.

Relató, que el 26 de octubre de 2017, la demandada le comunicó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, con efectos a partir del mismo día; además, manifestó que el 3 de noviembre de 2017, la demandada ordenó la liquidación definitiva de prestaciones sociales en suma de \$26.504.991.

Sostuvo, que el valor de la liquidación no corresponde al valor total, toda vez que no se incluyó el pago del BONO Q, pagadero trimestralmente.

Manifestó, que para la fecha en que suscribió contrato de trabajo gozaba de un óptimo estado de salud, sin embargo, para el 18 de noviembre de 2013, se le diagnosticó HIPOCAUSIA, aunado a que el 28 de octubre de 2017, le practicaron examen de egreso sin tener en cuenta las secuelas físicas y psicológicas de 2 accidentes laborales que sufrió en la empresa accionada, el 25 de febrero de 2006, que le ocasionó una quemadura eléctrica de segundo y tercer grado en los miembros superiores e inferiores, así como, el accidente de tránsito de fecha 10 de noviembre de 2015, que produjo la fractura del primer falange del quinto dedo, mientras ejercía actividades de supervisión.

Finalmente, expuso que la terminación unilateral y sin justa causa, sin previo aviso del contrato de trabajo a término indefinido, le ocasionó perjuicios morales, debido a que tiene a su cargo la manutención de su núcleo familiar, en conjunto con la ruptura de forma abrupta e inesperada de lazos fuertes de amistad creados en razón al tiempo que laboró para la demandada.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

COMUNICACIÓN CELULAR S.A.-COMCEL S.A. admitió la existencia de un contrato de trabajo con el demandante, el valor del salario devengado, el pago del auxilio como no salarial que no tiene incidencia prestacional, así como la decisión de terminar el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, motivo por el cual canceló la indemnización correspondiente.

Sostuvo, que canceló al señor JORGE HELI BRICEÑO GALLO, el valor de la liquidación final de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones en suma de \$26.504.991.

Manifestó, que a la fecha de terminación del contrato de trabajo el demandante no se encontraba incapacitado, no tenía con recomendaciones médicas, ni estaba en proceso de calificación de alguna enfermedad por origen laboral o pérdida de la capacidad laboral, ni contaba con una condición de salud que le otorgara las prerrogativas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De igual forma, esgrimió que el examen médico de egreso realizado el 28 de octubre de 2017, arrojó “EGRESO SATISFACTORIO”, sin registrar recomendación alguna diferente a hacer ejercicio; además, relató que COMUNICACIÓN CELULAR S.A.-COMCEL S.A., nunca conoció acerca de las secuelas físicas y psicológicas mencionadas por el demandante, quien desempeñó su labor de forma normal.

Por otro lado, indicó que no existe prueba alguna de los daños alegados ni mucho menos un nexo causal respecto de acciones u omisiones por parte de la demandada.

Formuló como excepciones: *“Inexistencia de las obligaciones, incompatibilidad del reintegro, inexistencia de las obligaciones indemnizatorias, inexistencia de condiciones que otorguen las prerrogativas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Cobro de lo no debido, Compensación y Pago”* (Archivo n.º2020-185 CONTESTACIÓN).

La parte demandante, dentro del término legal allegó escrito de reforma a la demanda, en la que aclaró las pretensiones referentes al accidente de trabajo de fecha 25 de febrero de 2006, y 10 de noviembre de 2015, en el sentido de precisar que estaba en cumplimiento de sus funciones como trabajador; de igual forma, añadió al acápite de pruebas la solicitud de exhibición de los exámenes médicos ocupacionales realizados de manera obligatoria al señor JORGE HELI BRICEÑO GALLO.

La reforma a la demanda fue aceptada por el Juzgado de primera instancia, el cual corrió traslado por el término de 5 días de conformidad con lo previsto en el artículo 28 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, mediante auto de fecha 7 de septiembre de 2021.

COMUNICACIÓN CELULAR S.A.-COMCEL S.A., allegó contestación a la reforma a la demanda, la cual fue devuelta a través de auto de fecha 15 de septiembre de 2022, y concedió el plazo de 5 días con el objetivo de que subsanara las falencias allí indicadas.

Corregido los yerros, se opuso a las pretensiones de la reforma a la demanda formuladas en su contra en los mismos términos señalados en la contestación a la demanda.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, el 27 de febrero de 2023, resolvió:

“Primero. - Declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 23 enero de 2004 al 26 octubre de 2017, con un salario para octubre de \$ 2.585.000, fecha en la cual la pasiva da por terminado en forma unilateral y sin justa causa el contrato pagándole la indemnización respectiva, todo conforme a lo considerado.

Segundo. - Negar las pretensiones condenatorias conforme a lo considerado.

Tercero. - Declarar que hay decisión ínsita sobre excepciones de mérito, declarando por presumirse la buena fe de la pasiva artículo 83 constitucional, la que por sí sola no enerva lo pretendido, conforme a lo considerado.

Cuarto. -Condenar en costas a cargo del actor y a favor de la pasiva, se fija las agencias en \$1.160.000 y a favor PARTE DEMANDADA, con fundamento en el artículo 365-1 del CGP conc. Acuerdo PSAA16-10554 de 2016, del Consejo Superior de la judicatura Sala administrativa, artículo 5 primera instancia para procesos declarativos en general, Se incluirán las agencias en la liquidación de costas en su momento procesal oportuno.”

El operador judicial argumentó, que la relación laboral entre las partes está aceptada desde el 23 de enero de 2004 hasta el 26 de octubre de 2017, así como el despido sin justa causa.

Precisó, que no se apreció dictamen de pérdida de la capacidad laboral que determine al actor como discapacitado, por el contrario, consideró que el demandante confesó en el hecho 2.7 de la demanda que el 28 de octubre de 2017, le realizaron examen de egreso con concepto satisfactorio.

Respecto al interrogatorio de parte del demandante, este manifestó que no se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato de trabajo, no estaba en proceso de calificación de origen de pérdida de la capacidad laboral o de origen de una enfermedad, indicó que no se acuerda de la fecha de la última incapacidad, no tenía recomendaciones médicas, ni restricciones.

Precisó, sobre lo dicho por el testigo RICHARD MARTÍN ÁLVAREZ PRIETO, tachado de sospechoso, quien demandó a la pasiva por hechos similares, que el demandante era beneficiario del BONO Q; ahora bien, en cuanto a si conocía acerca de algún accidente de trabajo sufrido por el demandante, el testigo adujo que trabajando “le agarró la alta tensión”, y que tiene cicatrices en los brazos, del codo hasta la mano, por lo que el actor siempre vestía con manga larga, sin presentar impedimento para trabajar.

De igual forma, relató sobre la ocurrencia de un accidente de tránsito, e indicó que el actor estuvo incapacitado por 15 días, “*tiene el dedo rígido, no tiene movilidad*”; sobre alguna incidencia laboral, contestó el testigo él trabajaba normalmente, él era SUPERVISOR.

Se pronunció, respecto al testigo ANDRÉS CASTAÑEDA CALDERÓN, que trabajó para la pasiva en seguridad social, como ANALISTA - seguimiento en Salud en el trabajo en marzo de 2016; en cuanto a la incidencia de la salud en el trabajo del actor, este señaló que no tuvo contacto con el demandante, revisó el caso del colaborador desvinculado en el año 2017, hacía atrás acumula el demandante 18 días de incapacidad, 3 por accidente de trabajo en el año 2015, y acciones comunes para el año 2016; no refiere calificación de origen, no tiene recomendaciones médicas, ni procesos clasificatorios, ni recomendaciones por restricciones por accidentes.

En el año 2015, el accidente fue leve, le dieron 3 días de incapacidad, para el accidente del 2006, no tiene registro de recomendaciones o restricciones laborales.

JORGE EDUARDO BRICEÑO, hijo del demandante expresó que su padre se dedica a trabajos informales, para el sustento de su madre y su hermana. Frente al primer accidente, manifestó que quedó desfigurado y no usa franelas por ello, respecto al segundo accidente indicó que tiene un dedo desfigurado y afectaciones psicológicas al ser despedido, pues le cortaron las ilusiones de pensionarse con la empresa.

Analizadas las pruebas practicadas, el Juez de primera instancia señaló que tratándose de la protección de la estabilidad laboral reforzada por salud, lo que interesa es la discapacidad

esté o no calificada, y citó la sentencia CSJ SL, rad. 4867 30 abr. 2013.

Puntualizó, que la patología debía conocerla el empleador quien a sabiendas da por terminado el contrato de trabajo, sin permitirle su adecuación a funciones compatibles con su patología, en atención a las restricciones y recomendaciones, sin embargo, sostuvo que para el presente caso no las hubo.

Así mismo, expuso que en caso de conocer una patología, la misma no puede ser cualquier, pues esta debe haber incidido sustancialmente en la ejecución de las funciones laborales del trabajador, de lo contrario cualquier patología daría estabilidad laboral reforzada.

Además, citó la sentencia CSJ SL1360-2018, sobre la terminación del contrato de trabajo por motivos de discriminación, en el sentido que si el trabajador demuestra su estado de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador demostrar la ocurrencia de las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios dejados de percibir y la indemnización de 180 días, sobre ese punto manifestó que lo anterior no se probó en el presente caso.

Ahora, en cuando a la posibilidad con la que cuenta el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, pagando la indemnización del caso, manifestó que legalmente es posible, ya que no tenía el demandante una protección legal en concreto, por parte de la E.P.S. o de la A.R.L. y el empleador no conocía de la incapacidad del actor si era que la tenía, máxime que al momento de la finalización del vínculo

laboral el actor no tenía restricciones, ni recomendaciones médicas.

Además, enfatizó en que el demandante nunca tuvo ningún impedimento al trabajar, sumado a que no se comprobó cual fue la incidencia en el trabajo de cualquiera de los dos accidentes que sufrió, motivos por los cuales no procede el pago de los salarios, prestaciones sociales y la indemnización.

Frente a los perjuicios morales, el Juez de primera instancia expuso que de conformidad con el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando exista culpa suficientemente comprobada en la ocasión del accidente o la enfermedad laboral está obligado a la indemnización plena y ordinaria de perjuicios.

Refirió, que en este caso no se probó la culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente, o cualquier otro perjuicio a título de perjuicios morales en cuanto a su vida en relación.

A su vez, expresó que con la indemnización por despido unilateral y sin justa causa se pagó conforme a los años laborados por el trabajador.

En cuanto al BONO Q, el operador judicial manifestó que este es un derecho a mera liberalidad que reconoce la empresa y que no tiene incidencia salarial, máxime que no se logró probar si le quedaron debiendo algún valor por ese concepto.

Finalmente, concluyó que el propio demandante fue claro y preciso en cuanto a que no tuvo ninguna discapacidad, que no tuvo ninguna incidencia sustancial, de acuerdo a los accidentes de trabajo en relación a su trabajo y que no existe preaviso para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

EL DEMANDANTE, interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, señaló que el derecho fundamental a la incapacidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en la salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares con independencia de si tienen o no una calificación de la pérdida de la capacidad laboral.

Sostuvo, que no comparte el criterio del juez de primera instancia, ya que existe jurisprudencia que ampara la tesis que ha sido formulada por ese extremo procesal.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

COMUNICACIÓN CELULAR S.A.- COMCEL S.A., solicitó la confirmación íntegra de la providencia, sostuvo que quedó demostrado que el demandante no tiene estabilidad laboral reforzada, pues a la fecha de terminación del contrato de trabajo el actor no sufría ninguna afectación, ni patología que lo hiciera beneficiario de tal protección.

De igual forma, manifestó que no existe ningún concepto médico que certifique la imposibilidad del demandante de ejecutar sus funciones o alguna calificación de pérdida de capacidad laboral.

Por último, indicó que en el examen médico de egreso practicado al demandante se constató que el mismo era satisfactorio, y durante el año 2017, no recibió ninguna incapacidad.

EL DEMANDANTE, guardó silencio.

VI. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto en virtud de lo dispuesto en el recurso de apelación, por lo que le corresponde establecer como problema jurídico: **i)** si el demandante goza de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud; en consecuencia, tiene derecho a ser reintegrado a un cargo igual o en mejores condiciones, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir.

Ahora, para dilucidar el aspecto objeto de controversia, debe precisarse, que fueron hechos acreditados en el plenario que: **(i)** entre el demandante en calidad de trabajador y la demandada en calidad de empleadora, existió una relación laboral, la cual se rigió a través de contrato de trabajo a término indefinido con extremos temporales comprendidos entre el 23 de enero de 2004, hasta el 26 de octubre de 2017; **(ii)** el demandante desempeñó el cargo de SUPERVISOR DE CALIDAD, al momento de la finalización del vínculo laboral; **(iii)** el actor devengaba como contraprestación de su servicio una remuneración equivalente a \$2.585.000; **iv)** la demandada cancelaba el valor de \$319.300 por mera liberalidad, valor que no tenía incidencia salarial; **v)** la accionada cancelaba al demandante un BONO Q, el cual era proporcional al rendimiento económico de la empresa; **vi)** la pasiva dio por terminado el contrato de trabajo al demandante el 26 de abril de manera unilateral; **vii)** la demandada pagó al demandante la indemnización por despido unilateral y sin justa causa y la liquidación de sus prestaciones sociales en un valor equivalente a \$26.504.991, momento del finiquito laboral; **viii)** el 28 de octubre de 2017, al demandante le practicaron examen de

egreso con concepto satisfactorio, sin registro de secuelas físicas y psicológicas.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Respecto a este tópico, cabe recordar lo establecido por la Sala de Casación Laboral, de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL5700-2021, la cual se cita para lo pertinente:

“Esta Sala ha dejado claro que, en lo que respecta a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL058-2021) y también que, no es cualquier situación que se padezca la que activa la garantía foral en el ámbito laboral, por ello ha:

[...] adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

En adición al argumento también se ha puesto de presente que, en principio, tales afectaciones son atendidas por el sistema de salud bajo las incapacidades temporales, que precisamente buscan su restablecimiento; no obstante, esta figura no comporta per se una situación que genere el amparo, pues como se tiene sentado por esta sala, que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, solo aquella relevante; esto, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador.

Frente a este punto valga memorar la sentencia CSJ SL3723-2020, en la que se explicó:

En la sentencia CSJ SL12998-2017 y, más recientemente en la SL2841-2020, se recalcó en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral como medio para satisfacer necesidades de protección propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.”

Hay que señalar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, delimita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido que tiene que ser autorizado por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario la terminación no produce ningún efecto.

Así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, al manifestar que el ámbito laboral constituye un objetivo específico para el cumplimiento de los propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas; de ahí que el elemento prioritario de dicha protección lo constituya la ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso a bienes y servicios para su subsistencia y la de su familia, y en la parte resolutive de la sentencia dispuso que “*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina de*

Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Al respecto, se observa que el artículo 1.º del Convenio 159 de la OIT, citado en el fallo de la Corte Constitucional ya referido, estatuye: *“A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”*

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 define a las personas con y/o en situación de discapacidad como: *“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

En esos términos, deben acreditarse los siguientes presupuestos, para considerar que el trabajador en efecto goza de la estabilidad laboral reforzada señalada por el legislador en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

- i) El Trabajador padecer una limitación de salud, ostensible, es decir, en grado severo o moderado, no puede ser cualquier condición de salud.
- ii) Dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares;

- iii) El empleador debe conocer el estado de la salud del trabajador y;
- iv) La terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

DEL CASO CONCRETO.

En el caso puesto en consideración, analizadas las pruebas aportadas al plenario, esta Corporación no evidencia que el señor JORGE HELI BRICEÑO GALLO, haya sido objeto de calificación de pérdida de la capacidad laboral con antelación al 26 de octubre de 2017, data en que fue terminado el contrato de trabajo, ni que estuviera en trámite su proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Tampoco se constató que el actor contara con incapacidad médica para esa fecha, restricciones laborales o recomendaciones a la finalización del vínculo laboral, luego COMUNICACIÓN CELULAR S.A.-COMCEL S.A., no tenía conocimiento de la existencia de una condición de salud de tal tenor que impidiera al demandante la ejecución normal de las funciones de su cargo como SUPERVISOR DE CALIDAD, por lo tanto, no resulta viable exigir la autorización del Ministerio del Trabajo, previo a dar por terminado el contrato de trabajo.

Sobre ese punto, esta Sala de Decisión recuerda que para ser beneficiario de la protección que señala el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, era necesario que el actor acreditara de forma fehaciente la existencia de una condición de salud que establezca una pérdida de la capacidad laboral equivalente como mínimo al 15%, o genere una afectación que impida el desarrollo normal de

sus labores, dado que dicha protección no se predica sobre cualquier quebrando de salud.

Además, se precisa que aplicación de la protección, sin embargo, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la ignora no puede alegarse que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en la norma citada en renglones precedentes, es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada, lo cual no se comprobó por ningún medio de convicción en el caso del demandante, pues se reitera a la finalización del vínculo laboral COMUNICACIÓN CELULAR S.A. - COMCEL S.A., no tenía conocimiento de ninguna afección física o patología sufrida por este.

Al respecto, nótese que el mismo demandante al practicarse el interrogatorio de parte, manifestó no contar con restricciones médicas, recomendaciones laborales, ni estar incapacitado para el momento en que fue terminado su contrato de trabajo, aunado a que los testigos RICHARD MARTÍN ÁLVAREZ PRIETO y JORGE EDUARDO BRICEÑO URÓN, señalaron en sus declaraciones que el demandante nunca tuvo un impedimento para trabajar.

En cuanto a las secuelas alegadas por actor, producto del accidente laboral del 25 de febrero de 2006, no se aportaron pruebas que acrediten una condición de salud derivada de dicho siniestro, se resalta además que los testigos RICHARD MARTÍN ÁLVAREZ PRIETO, y JORGE EDUARDO BRICEÑO URÓN,

manifestaron sobre dicho suceso, que el actor no usaba franelas debido a que tenía unas cicatrices en sus brazos, no obstante, este hecho no denota que el actor se encontrara en una situación física que se enmarque dentro del rango de protección previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, frente al accidente de fecha 10 de noviembre de 2015, se observa de la historia clínica aportada al plenario que el demandante tuvo una fractura “DE LA PRINERA FALANGE PROXIMAL DEL DEDO MEÑIQUE DERECHO”, producto de un accidente de tránsito y según lo expresado por los testigos el actor tuvo una incapacidad médica de 3 días, empero, este no presentó ninguna incapacidad médica durante todo el año 2017.

A su vez, se logró corroborar que al señor JORGE HELI BRICEÑO GALLO, no le fueron expedidas restricciones o recomendaciones laborales producto del accidente aludido con antelación, que tuvieran incidencia en su desempeño laboral o que produjeran una afectación a la condición de salud del demandante que permitiera establecer un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral equivalente a 15%, máxime que al presente trámite judicial no fue aportado dictamen de pérdida de la capacidad laboral que establezca un criterio objetivo de valoración de la disminución de fuerza laboral del demandante en un grado moderado o superior, en los términos señalados por la Honorable Corte Suprema de Justicia, para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, véase que fue un hecho exento de debate probatorio la práctica del examen de egreso de fecha 27 de octubre de 2017, al señor JORGE HELI BRICEÑO GALLO, el cual

arrojó un resultado “EGRESO SATISFACTORIO”, sin que se registren recomendaciones médicas de índole laboral o restricciones laborales, pues solo se recomienda al actor “hacer deporte”.

Bajo ese horizonte, es claro que en el caso objeto de estudio no se comprobó con ningún medio probatorio el cumplimiento por parte del señor JORGE HELI BRICEÑO GALLO, de los presupuestos necesarios para ser beneficiario de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que deviene el incumplimiento del principio *Onus Probandi*, establecido en el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el cual establece que “*Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*”

Así las cosas, al no acreditarse la estabilidad laboral reforzada por parte del señor JORGE HELI BRICEÑO GALLO, ni mucho menos el conocimiento por parte del empleador de la supuesta condición física padecida, no existen fundamentos fácticos ni jurídicos que de viabilidad a las pretensiones de la demanda, luego no es procedente el reintegro solicitado en la demanda, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir, luego la parte pasiva contaba con la posibilidad legal de cancelar la indemnización estipulada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa.

En ese orden, resulta acertada la decisión tomada por el Juez de primer grado, motivo por el cual, se confirmará en su integridad la sentencia proferida el 27 de febrero de 2023.

Costas de primera instancia, a cargo de la parte demandante vencida en recurso y a favor de la demandada, fíjense las agencias en derecho en suma de medio Salario Mínimo Mensual legal Vigente, que asciende a \$580.000.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

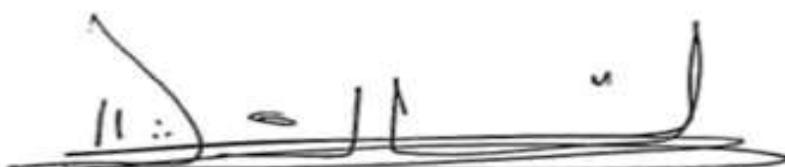
RESUELVE

PRIMERO. PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada, proferida el 27 de febrero de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo expuesto en la parte emotiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. en segunda instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, fíjense las agencias en derecho la suma de medio Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, que asciende a \$580.000, de conformidad con la motiva.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER.

Nidia Belen Quintero G.

NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES

José Andrés Serrano Mendoza

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA