



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 tres (03) de agosto dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2021-00275-01 P.T. No. 20.403

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE LUÍS JESÚS OVALLES BOADA.

DEMANDADO: COOMICRO.

FECHA PROVIDENCIA: TRES (03) DE AGOSTO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO. PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada, proferida el 14 de marzo 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 Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, 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 diez (10) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy catorce (14) de agosto 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 **LUIS JESÚS OVALLES BOADA** contra **COOMICRO LTDA.**
EXP. 54-001-31-05-004-2021-00275-01.
P.I. 20403.

San José de Cúcuta, tres (3) de agosto 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 14 de

marzo 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 el cual fue terminado sin solicitar permiso del Ministerio de Trabajo; en consecuencia, solicitó el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes al Sistema General de Seguridad Social dejados de percibir desde el momento en que se efectuó el despido, la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la sanción moratoria señalada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización por la no consignación de las cesantías prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, más las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que suscribió contrato de trabajo con la empresa COOMICRO LTDA, el 27 de diciembre de 2010, en virtud del cual desempeñó la labor de conductor de microbús.

Relató, que se realizó una resonancia magnética de columna lumbosacra en el año 2013, la cual estableció el diagnóstico de discopatía lumbar múltiple, insipiente espondilólisis L4-L5, espondilolistesis L5-L5, hernia discal T11-T12POP.

De acuerdo a lo anterior, el médico especialista en salud ocupacional ordenó seguir con la reubicación, no realizar movimientos repetitivos, no levantar cargas y realizar ingreso al programa de salud ocupacional de la demandada.

Refirió, que bajo una nueva modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, laboró hasta el 3 de septiembre de 2018, debido a que la demandada decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa.

Relató, que en esa misma fecha la pasiva le canceló la suma de \$5.047.368, por concepto de prestaciones sociales, vacaciones e indemnización laboral.

Sostuvo, que inició proceso para determinar la pérdida de capacidad laboral ante COLPENSIONES, en el que inicialmente se determinó un porcentaje equivalente a 20,54%, por lo cual interpuso recurso de reposición.

Manifestó, que LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE NORTE DE SANTANDER, estableció una pérdida de la capacidad laboral de 53,22%, con una fecha de estructuración del 21 de mayo de 2020.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida el 3 de febrero de 2022, se ordenó su notificación y traslado a la demandada (Archivo n°07).

COOMICRO LTDA, se opuso a las pretensiones de la demanda; admitió la existencia de 2 contratos de trabajo con el demandante, el primero con extremos temporales comprendidos entre el 7 de julio de 2005, hasta el 13 de marzo de 2006, y el segundo desde el 27 de diciembre de 2010, hasta el 3 de septiembre de 2018.

Reveló, que dio cumplimiento a las recomendaciones emitidas por el DR. ADOLFO MARIO MANOTAS, pero el señor LUIS JESÚS OVALLES, nunca estuvo interesado en cumplir las que le correspondía como parte de su autocuidado, especialmente en sus actividades laborales; precisó que se le vio manejando vehículo que la fecha conduce, mediante el cual presta el servicio público de taxi, con el automóvil de placas TJP-050.

Respeto a la recomendación referente a no levantar ni cargar más de 10 kg de peso, adujo que se observó al demandante llevando sobre su espalda helados caseros, los cuales vendía a sus compañeros de trabajo. Además, indicó que una vez terminó la relación laboral, comenzó a laborar para RADIO TAXI, y a la fecha posee un taxi que conduce.

Así mismo, señaló que el demandante dio a conocer a COOMICRO LTDA, mediante resumen de historia clínica que tenía 0% de pérdida de la capacidad laboral, razón por la cual el 3 de septiembre de 2018, se le dio por terminado el contrato de trabajo.

Formuló como excepciones: *“Inexistencia de la obligación y derecho, inexistencia de limitación física y de derecho a la estabilidad reforzada, buena fe y cobro de lo no debido, excepción genérica”* (Archivo n.º08).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, el 14 de marzo de 2023, resolvió:

“Primero.- Negar las pretensiones del actor, conforme a lo considerado.

Segundo.- Declarar que hay decisión ínsita sobre las excepciones de mérito propuestas por la pasiva. Resaltando que en cuanto a la buena fe se presume artículo 83 superior la que por sí sola no enerva lo pretendido, conforme a lo considerado.

Tercero.- Condenar en costas a cargo del actor y a favor de la pasiva, se fijan las agencias en \$1.160.000,° con fundamento en el artículo 365-1 del CGP conc. Acuerdo PSAA16-10554 de 2016, artículo 5 primera instancia para procesos declarativos en general, Se incluirán las agencias en la liquidación de costas en su momento procesal oportuno.

Cuarto.- Se ordena el grado jurisdiccional de consulta si el actor no apela la presente sentencia.”

El operador judicial argumentó que al demandante le fueron emitidas recomendaciones médicas, por los diagnósticos discopatía lumbar múltiple, insipiente espondilólisis L4-L5, espondilolistesis L4-L5, hernia discal T11-T12POP, NEFROLITIASIS.

Así mismo, indicó que al actor le fue cancelada la suma de \$5.047.368, en el momento en que le fue terminado el contrato de trabajo de manera unilateral.

Indicó, que el actor aceptó en el interrogatorio de parte que actualmente está pensionado por COLPENSIONES; en cuanto al testigo JHON FREDY GUZMÁN CANO, esgrimió que veía al demandante en varios puntos de la ciudad vendiendo helados, enseñó que este estaba reubicado en el taller, hacía la lista de

productos que se necesitaba para cambios de aceite; aseveró que el demandante podía llevar en la cava unos 50 o 100 helados.

JENIFER VIVIANA MANTILLA RIVERA, relató que una vez llamó un taxi y quien lo conducía era el demandante, por lo cual se sorprendió, teniendo en cuenta que en la empresa no lo hacía; asimismo, esbozó que el demandante “vendía helados ricos”.

ALBA CECILIA LAMUS MURILLO, quien tramitaba los documentos a los conductores, manifestó que el demandante estaba reubicado en la empresa; refirió que vio al demandante antes de la pandemia manejando taxi, expresó que los helados que vendía el actor los llevaba en cava de un peso de 10kg a 15kg.

Luego de hacer un análisis de las pruebas, el operador judicial sostuvo, que antes de la terminación del contrato de trabajo el demandante estaba reubicado en el marco de una calificación de 0% de pérdida de la capacidad laboral, y que posterior a la desvinculación se generó la pérdida de la capacidad laboral del 53,22%.

Además, destacó que la fecha de estructuración fue el 21 de mayo de 2020 y el dictamen de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, es de febrero de 2021, fechas de las cuales pudo inferir que el demandante hacía mucho tiempo no estaba en la empresa, como quiera que el contrato terminó para el 3 de septiembre de 2018.

En consecuencia, concluyó que la demanda no tenía que pedir permiso al Ministerio del Trabajo para poder terminar el

contrato de trabajo, en atención a que el demandante no tenía una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.

Citó la sentencia CSJ SL2827-2020, e indicó que tienen fueros los discapacitados a no ser despedidos que tengan una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.

Precisó, que el empleador debe tener conocimiento acerca de la discapacidad, enfatizó en que la patología no puede ser cualquiera, pues la misma debe haber incidido sustancialmente en la ejecución de las funciones del trabajador, de lo contrario cualquier patología daría estabilidad laboral reforzada.

De igual forma, sostuvo que en el caso concreto la pérdida de la capacidad laboral no fue conocida al momento de la terminación del contrato, ya que esta fue dictaminada el 21 de mayo de 2020, cuando la desvinculación del actor se hizo el 3 de septiembre de 2018, fecha en la que el empleador tenía conocimiento de una pérdida de la capacidad laboral del 0%.

En consecuencia, negó las pretensiones de la demanda.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

EL DEMANDANTE, interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, adujo que de acuerdo a las pruebas obrantes en los folios 9, 10 y 11, la demandada tenía conocimiento del historial clínico donde se evidencia que el actor sufría de lumbago crónico, espondilólisis L4-L5, espondilolistesis L4-L5, discopatía lumbar multinivel, y que en las recomendaciones, se le manifiestan hasta 11

recomendaciones que lo limitaban para realizar su función de conductor por la cual fue inicialmente contratado.

Sostuvo, que el actor fue despedido de manera injustificada y no se le practicaron los exámenes de salida los cuales son deber del empleador de acuerdo con el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo.

Esgrimió, que si bien el actor al momento del despido no contaba con un porcentaje mayor al 15%, de acuerdo a lo establecido en la Ley 361 de 1997, la afectación podía haberse demostrado con el examen de salida del trabajador.

Igualmente, anotó que la calificación de pérdida de la capacidad laboral puede ser establecida con posterioridad al despido del trabajador y que el demandante llevó a cabo el trámite de calificación estableciéndose un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral del 53,22%, sobrepasando el 15%.

Así mismo, indicó que se demostró que no está justificado su despido, pues se observó que se realizó de forma unilateral sin justificación alguna.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

EL DEMANDANTE, señaló que con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, se efectuó el trámite de calificación estableciéndose una pérdida de la capacidad laboral de 53,22%, cumpliendo con lo establecido en la Ley 361 de 1997 y la sentencia SL5427-2021.

Así mismo, adujo que la demandada no realizó los exámenes de salida, con los cuales se hubiese podido establecer el estado de salud del actor.

COOMICRO LTDA, argumentó que al momento de practicarse el interrogatorio de parte, el demandante manifestó que para la fecha en que le fue terminado su contrato de trabajo contaba con una pérdida de Capacidad Laboral de 0%.

Esgrimió, que para el caso del señor LUIS JESÚS OVALLES, las patologías diagnosticadas nunca fueron un impedimento para trabajar, pues de hecho laboró en su propio taxi y en la venta de helados.

Respecto a la debilidad manifiesta, tampoco se evidenció que su condición física, sensorial, mental estuviera en algún grado de afectación que requiriera la protección laboral reforzada, además de que la calificación en dicho momento era 0%.

Dijo, que para el momento de la finalización del contrato de trabajo no contaba con recomendaciones médicas, ni el demandante informó acerca de alguna incapacidad con ocasión a sus patologías.

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 al pago de los salarios, prestaciones sociales,

aportes a seguridad social dejados de percibir y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

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 2 contratos de trabajo, el primero con extremos temporales comprendidos entre el 7 de julio de 2005 hasta el 13 de marzo de 2006, y el segundo, desde el 27 de diciembre de 2010 hasta el 3 de septiembre de 2018, (Archivo n.º02); **(ii)** el demandante desempeñó inicialmente en la labor de conductor; **(iii)** al actor le diagnosticaron las patologías LUMBAGO CRÓNICO, ESPONDILOLOSIS L5, ESPONDILOSISTESIS L4-L5 y DISCOPATIA LUMBAR MULTINIVEL; **(iv)** al demandante le fueron expedidas recomendaciones médicas el 16 de junio de 2012 y el 14 de diciembre de 2013, respectivamente; **(v)** la demandada reubicó al señor LUIS JESÚS OVALLES BOADA; **(vi)** la pasiva dio por terminado el contrato de trabajo al demandante 3 de septiembre de 2018, 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 \$5.047.368, al momento del finiquito laboral; **(viii)** para el momento de la terminación del contrato de trabajo el actor presentó historia clínica en la cual se determinó una pérdida de la capacidad laboral del 0%.

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.”

De igual forma, se trae a colación la postura reciente adoptada por la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, entre ellos las sentencia CSJ SL 1268-2023, en la que se estableció:

“Sala reitera la obligación que le asiste al trabajador, en esta clase de procesos, de identificar los factores externos e internos que obstaculizan y restringen la prestación del servicio en las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores, con el fin de determinar si se encuentra en situación de discapacidad para proceder a identificar los ajustes razonables que el empleador debió implementar para remover las barreras que le obstaculizan el goce pleno de los derechos laborales, si llegasen a existir.”

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2.º 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.”*

Así mismo, se destaca que el numeral 5.º del artículo 2.º ibidem, establece el tipo de barreras que se pueden impedir el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, en las cuáles se referencia las siguientes:

“Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.”

Hay que señalar que según la sentencia CSJ SL1503-2023, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

*“**i)** debe existir una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, de carácter significativo. Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad; **ii)** debe existir una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad; **iii)** los anteriores elementos deben ser conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”*

DEL CASO CONCRETO.

En el caso puesto en consideración, analizadas las pruebas aportadas al plenario, esta Corporación evidencia que si bien al señor LUIS JESÚS OVALLES BOADA, le fueron emitidas unas

recomendaciones laborales el 16 de junio de 2012, y el 14 de diciembre de 2013, el actor no allegó al presente trámite judicial elementos de convicción que permiten determinar cuál era su estado de salud para el momento en que le fue terminado su contrato de trabajo, es decir, para el 3 de septiembre de 2018, o si este tenía recomendaciones médicas vigentes, ni que estuviera en trámite su proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Es así, que al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor allegó a la demandada impresión clínica en la cual se refiere que fue calificado por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, en agosto de 2014, estableciéndose una pérdida de la capacidad laboral de 0%.

De igual forma, se precisa que de acuerdo a la postura de la Honorable Corte Suprema de Justicia, la determinación de una situación de discapacidad no se limita a un factor numérico, por lo tanto, la parte demandante le correspondía aportar al presente proceso elementos probatorios que permitieran acreditar la existencia de una discapacidad de mediano o largo plazo.

No obstante, la parte actora no aportó pruebas que lograrán constatar la existencia de una discapacidad para el 3 de septiembre de 2018, data en la cual la parte demandada dio por terminado su contrato de trabajo, aunado a que el trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral se realizó el 14 de agosto de 2020, esto es, 23 meses después del finiquito del vínculo laboral, y fue hasta el 22 de febrero de 2021, la fecha en que se emitió dictamen de pérdida de la capacidad laboral del 53,22%, con fecha de estructuración del 21 de mayo de 2020.

Así mismo, se tiene que el demandante en su interrogatorio de parte admitió que durante el tiempo que laboró para la demandada su porcentaje de pérdida de la capacidad laboral era 0%; de igual forma, el actor indicó que no aportó algún otro documento durante la vigencia del contrato diferente a la historia clínica que señalaba un 0% de pérdida de la capacidad laboral.

Del mismo modo, se constata que el testigo JHON FREDY GÚZMAN CANO, quien laboró para la pasiva desde el año 2008, señaló que el demandante estuvo reubicado en el área de taller, en la que se encargaba de hacer la lista de lo que había que pedir para hacer el cambio de aceite, no obstante, este adujo que no tuvo certeza respecto al motivo de la reubicación del actor, e indicó que vio al demandante en algunos puntos clave vendiendo helados en una cava e incluso le compró helados.

Por otro lado, la testigo JENIFER VIVIANA MANTILLA, jefe de talento humano de la demandada, sostuvo que el demandante desempeñó cargos administrativos, tomaba apuntes y llenaba formularios, precisó que el actor no debía realizar ninguna actividad que le afectara su salud; además, expresó que solo recuerda una calificación de 0% y no una superior.

A su vez, la testigo refirió que luego de pandemia solicitó un taxi y cuando se subió al taxi era el demandante, sostuvo que teniendo en cuenta el proceso de reubicación realizado en la empresa demandada, el señor LUIS JESÚS OVALLES BOADA, no podía conducir; no obstante, se alegró de verlo conduciendo, porque podía ejercer otra labor diferente a la que desempeñaba.

Así las cosas, analizadas las pruebas aportadas al presente trámite judicial, se destaca que la parte demandante no solicitó la práctica de testimonios que logrará acreditar la existencia de una discapacidad que configurara algún tipo de barrera física, comunicativa o actitudinal para la fecha en que fue terminado el contrato de trabajo, ni tampoco se evidencia del acervo probatorio que el actor aportara documentales que logran corroborar el estado de salud del actor para el momento de su desvinculación.

En igual sentido, se observa que la parte actora no aportó al plenario elementos de convicción que permitieran establecer que contaba con una incapacidad médica, o recomendaciones médicas vigentes para el momento en que se presentó el finiquito laboral, ni se logró corroborar que el actor le informara a su empleador COOMICRO LTDA, que contaba con un estado de salud que permitiera establecer la existencia de una discapacidad, pues como se indicó en renglones precedentes el señor LUIS JESÚS OVALLES BOADA, solo remitió a la pasiva historia clínica y calificación de pérdida de la capacidad laboral equivalente a 0%, lo cual fue admitido por el demandante al momento de rendir el interrogatorio de parte.

En consecuencia de lo expuesto, no resulta viable colegir que el señor LUIS JESÚS OVALLES BOADA, es beneficiario de la protección que señala el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; además, se precisa que aplicación de la protección 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.

Así 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 COOMICRO LTDA, no tenía conocimiento de la existencia de una discapacidad, pues el único documento remitido por el demandante fue la calificación de pérdida de la capacidad laboral del 0%.

Así las cosas, al no acreditarse la estabilidad laboral reforzada por parte del señor LUIS JESÚS OVALLES BOADA, ni mucho menos el conocimiento por parte del empleador acerca de la discapacidad alegada, no existen fundamentos fácticos ni jurídicos que de viabilidad a las pretensiones de la demanda, luego no es procedente el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir, por lo tanto, la 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 primera instancia, motivo por el cual, se confirmará en su integridad la sentencia proferida el 14 de marzo de 2023.

Costas de primera instancia, a cargo de la parte demandante vencida en recurso y a favor de la demandada, fijense las agencias en derecho en suma de Un Salario Mínimo Mensual legal Vigente.

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 14 de marzo 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, fijense las agencias en derecho la suma de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, 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