

REPUBLICA DE COLOMBIA



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 doce (12) de febrero dos mil veinticuatro (2024), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2019-00354-01 P.T. No. 20.237

NATURALEZA: ORDINARIO.

DEMANDANTE RUBEN DARIO VILLAMIZAR JAIMES.

DEMANDADO: SIGMA LTDA.

FECHA PROVIDENCIA: DOCE (12) DE FEBRERO DE 2024.

DECISION: **"PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada de fecha cinco de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Rubén Darío Villamizar Jaimes, en contra de SIGMA S.A.S, conforme a lo expuesto en precedencia. **SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte demandante, por no haber prosperado el recurso de alzada, fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000 a favor de la demandada, de conformidad con el art. 365 del CGP."

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy dieciséis (16) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO  
SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy veinte (20) de febrero de 2024, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO  
SECRETARIO**

**REPUBLICA DE COLOMBIA**



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-004-2019-00354-01  
PARTIDA TRIBUNAL: 20.237  
JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA  
DEMANDANTE: RUBEN DARIO VILLAMIZAR JAIMES.  
ACCIONADO: SIGMA S.A.S.  
TEMA: APELACIÓN.

San José de Cúcuta, doce (12) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala procede a resolver el recurso de apelación promovido por la parte demandante contra la sentencia de fecha 5 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso seguido bajo radicado No. 54-001-31-05-004-2019-00354-00 y Partida del Tribunal No. 20.237, instaurado por el señor Rubén Darío Villamizar Jaimes en contra de SIGMA S.A.S.

**I. ANTECEDENTES:**

El demandante a través de apoderada judicial, pretende se ordene a la sociedad SIGMA SAS, REINTEGRAR al señor RUBEN DARIO VILLAMIZAR JAIMES, al cargo donde se encontraba laborando a partir del día 1º de octubre de 2016, por encontrarse con incapacidad y discapacidad laboral, toda vez que presenta enfermedades diagnosticadas por sus médicos tratantes, derivadas de un accidente de trabajo, afirmando que el empleador no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo, antes del rompimiento del vínculo laboral, solicitando consecuentemente se condene a la pasiva al reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de su efectivo reintegro, así como la sanción de 180 días de salario prevista en la Ley 361 de 1.997. Así mismo de manera subsidiario solicita el pago de la indemnización por despido injusto e igualmente la cancelación de la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997.

**II. HECHOS**

Fundamenta sus pretensiones la parte actora, indicando que entre el señor RUBEN DARIO VILLAMIZAR JAIMES y la sociedad SIGMA SAS antes SIGMA LTDA, se celebró un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año a partir del día 1º de octubre del año 2010, cuyo objeto era que el demandante desempeñara el cargo de Operario de Oficios Varios, siendo sus funciones el cargue y descargue de hornos, decorado, empaque de materiales, aseo en los baños, entre otros, vínculo laboral que se fue prorrogando hasta que el día 21 de Febrero de 2014, cuando el actor sufrió un accidente de trabajo descrito de la siguiente manera por Positiva Compañía de Seguros: “El trabajador se encontraba en su labor cuando al mover una estiba este siente un fuerte dolor en la espalda”, siendo diagnosticado con un cuadro clínico de “Lumbalgia crónica” con exacerbación en las últimas horas, otorgándosele una incapacidad de tres días con diagnóstico “LUMBAGO NO ESPECIFICADO”.

Luego de múltiples valoraciones médicas e incapacidades reconocidas al actor a raíz de los diagnósticos denominados TRASTORNOS DE DISCOS INVERTEBRALES, NO ESPECIFICADO, se le formularon sendas recomendaciones médicas en el sentido de realizar dieta, no realizar esfuerzos físicos, ni levantar peso superior a 10 kg, no realizar movimientos de flexo extensión de la columna dorso lumbar mayores de 30, no exponerse a vibraciones de cuerpo entero, no asumir postura estática prolongada con inclinación o flexión y rotación de tronco entre otras, la empresa SIGMA LTDA, el día 24 de Agosto de 2016, decide no renovar el contrato de trabajo a término fijo del actor que vencía el día 1º de Octubre de 2016.

En ese orden de ideas, afirma la parte actora, que posterior a dicha comunicación, el actor continuó con su controles médicos pertinentes para tratar sus dolencias (dolor lumbar y limitación a la marcha parestesias dolor tipo picada, DX descoparías hernias discales), encontrándose pendiente para el día 4 de Noviembre su valoración para definir la calificación del accidente, de tal suerte que solicitó a la empresa garantizar su derecho a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, como quiera que le fue concedida una incapacidad desde el 27 de septiembre de 2016 al 11 de Octubre del mismo año, amen de encontrarse en proceso de calificación, solicitud que no fue acogida por la sociedad empleadora quien no dio por terminado sin justa cuasa y de manera unilateral el vínculo laboral.

Finalmente aduce la activa, que posterior al despido el actor continuo con su proceso de recuperación, asistiendo a terapias y citas médicas, persistiendo el dolor y presentado secuelas de trauma lumbar, descoparía lumbar, dolor crónico, otorgándosele una serie de nuevas incapacidades, señalando que el actor no pudo seguir asistiendo a sus controles médicos, ya que su IPS LLERAS, dejo de prestar sus servicios de salud por falta de pago de la demandada, despido que afirma, se realizo sin tener en cuenta que el señor RUBEN DARIO VILLAMIZAR JAIMES, se encontraba incapacitado y en proceso de calificación de origen y perdida de capacidad laboral.

### **III. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

**El apoderado judicial de la demandada SIGMA LTDA,** aceptó parcialmente los hechos y se opuso a todas las pretensiones incoadas en su contra, formulando las excepciones a las que denominó INEXISTENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DEL DERECHO, alegando que la causa de terminación del vínculo laboral que data del día 24 de Agosto del año 2016, no obedeció a un acto discriminatorio derivado de la presunta disminución física del trabajador, sino a la EXPIRACION DEL PLAZO FIJO PACTADO, haciendo unos de la facultad legal y contractual contenida en los artículos 46 y 61 literal d) del Código Sustantivo del Trabajo y de la cláusula tercera del contrato de trabajo suscrito.

Además de lo anterior, advierte la pasiva, que al momento de la comunicación de la NO RENOVACION del vínculo laboral (24 de Agosto de 2016), la sociedad SIGMA LTA, conoció informe de pérdida de capacidad laboral del actor, realizado por ARL POSITIVA, recibido el día 19 de Agosto de 2016, en el cual se calificó al actor con un 0.00% de pérdida de capacidad laboral, ni tampoco el trabajador portaba carné que especificara el carácter de persona en situación de discapacidad o que padeciera un grado de discapacidad, moderada, severa o profunda que presentaba para identificarse como titular de los derechos establecidos en la Ley 361 de 1.997.

### **IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

Tramitada la Litis, el juzgado de conocimiento que lo fue el Cuart Laboral del Circuito de Cúcuta, en providencia de fecha, resolvió:

**“PRIMERO:** Declarar la existencia de un contrato de trabajo entre el actor y la empresa SIGMA SAS, del 1º de octubre de 2010 al 1º de octubre de 2016 a término fijo prorrogable conforme a lo considerado”.

**SEGUNDO:** Declarar que el contrato de trabajo que unía a la parte demandante y a la empresa era un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual se vino prorrogando desde el 1º de octubre de 2010, comunicado en los términos legales su no deseo por el empleador de renovar el contrato, cláusula que corresponde a la tercera del contrato y en la que se materializa el acuerdo entre las partes para dar por terminado el contrato que nos ocupa, conforme a lo considerado”.

**TERCERO:** NEGAR las pretensiones de todo orden consignadas en la demanda, conforme a lo considerado.

**CUARTO:** Declarar que hay decisión ínsita sobre las excepciones de mérito de la demandada conforme a lo considerado.

**QUINTO:** Condenar en costas a la parte demandante y a favor de la demandada, agencias que se fijan en la suma de \$1.000.000.00, correspondiente a un salario mínimo legal mensual vigente”.

Para fundamentar su decisión, indica inicialmente el primer nivel que conforme a la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, para activar la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, respecto a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores disminuidos físicamente, estos deben gozar de una PCL equivalente a un 15% o más de PCL, de tal suerte que las personas que se encuentren en tal situación, no pueden ser despedidas de su empleo sin permiso previo del Ministerio de la Protección Social.

En ese orden de ideas, señala en esencia el A quo, que en el sub-lite si bien al momento del rompimiento del vínculo el actor presentaba una serie de patologías de las cuales se generaron sendas incapacidades, las mismas no generaron ninguna clase de DISCAPACIDAD en cabeza del trabajador, pues conforme a la prueba documental allegada con la contestación de la demanda se pudo constatar que presentó una Pérdida de Capacidad laboral equivalente a 0%, por los diagnósticos de **contractura muscular** y otros trastornos específicos de los discos intervertebrales origen común, comunicada al demandante el 16 de Diciembre de 2016 por parte de POSITIVA ARL, situación corroborada con la calificación realizada por la Junta Nacional de Calificación de invalidez de fecha 17 de Marzo de 2017, donde igualmente se determinó que el trabajador presentaba 0% de PCL como consecuencia del diagnóstico contractura muscular de origen profesional.

De esta manera concluye el señor Juez de instancia, que el accidente laboral causado en la humanidad del trabajador en el año 2014, producido al realizar el movimiento de una estiva, lo que ocasiono fue una contractura muscular, y no las demás patologías relacionadas en la demanda, las cuales en todo caso presenta una PCL equivalente a 0% tal y como es reafirmado por el actor en su interrogatorio de parte, lo cual impide otorgar la protección consagrada en la Ley 361 de 1.997 al no existir ninguna clase de discapacidad, máxime cuando el vínculo laboral termino por una causa legal como es la expiración del plazo fijo pactado en el contrato de trabajo que unió a las partes, sin que a su juicio, exista alguna clase de discriminación por el estado de salud del actor en la determinación de romper con el vínculo laboral por parte del empleador.

## **V. ARGUMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN.**

**El apoderado judicial del demandante**, solicitó revocar la sentencia de primera instancia, alegando inicialmente que es errada la conclusión del A quo cuando para resolver sobre la discapacidad del actor, deja a un lado las patologías sufridas por el trabajador relacionadas en la pruebas documentales médicas allegadas y que fueron tratadas tanto por la EPS SALUDCOOP como

por la pertinente ARL, acreditándose que al actor le fue diagnosticado un cuadro de HERNIAS DISCALES, RADICULOPATIA y DISCOPATARIA, desarrollados a raíz del lumbago presentado, y que fueron el sustento para conceder las múltiples incapacidades concedidas al actor.

De otro lado, señala el recurrente que a la fecha del despido el actor se encontraba en un tratamiento de recuperación continuo de sus dolencias, y si bien en dicho instante no se encontraba incapacitado, tal situación ocurrió por la mora en la otorgación de las citas pertinentes, alegando que posterior a la aludida determinación patronal, al actor se le concedió 11 días de incapacidad el día 27 de septiembre del año 2016, agregando además que los dictámenes de PCL allegados con porcentaje de 0%, refieren exclusivamente a la contractura muscular padecida o lo que se denomina “trastornos de discos vertebrales”, encontrándose pendiente por ser calificadas y obstaculizadas un grupo de patologías que estaban siendo atendidas tanto por la EPS como la ARL respectiva, con lo cual se acredita que al momento del rompimiento del vínculo laboral, el trabajador era una persona objeto de protección por el fenómeno de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, advirtiendo igualmente que dentro del plenario se recibió el testimonio del señor Oscar, trabajador de la sociedad demandada, quien señala sobre el evidente trato discriminatorio dado al grupo de personas a las cuales se les terminó su vínculo laboral, testigo sobre el cual pesa una tacha de sospecha, la cual en su sentir funge improcedente, pues si bien demandó igualmente a la pasiva, en su declaración no se advierte parcialización de ninguna naturaleza o que este mintiendo en su contra.

## VI. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron sus alegatos de conclusión, por lo que, satisfecho el trámite legal pertinente, procede la Sala a resolver lo que en derecho corresponda, previas las siguientes,

## VII. CONSIDERACIONES.

**Competencia.** La Sala asume la competencia para decidir los recursos de alzada teniendo presente lo previsto en el artículo 66A del C.P.T y de la S.S., que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001.

### **Problema Jurídico.**

En este orden de ideas, el objeto de la litis que concita la atención de la Sala se reduce a determinar, si al instante en que la sociedad SIGMA SAS decidió NO RENOVAR el contrato a término fijo del demandante el **día 24 de Agosto del año 2016**, el trabajador RUBEN DARIO VILLAMIZAR JAIMES gozaba del fenómeno de la estabilidad laboral reforzada por el fuero en salud, y en dado caso, verificar si funge procedente acceder al REINTEGRO solicitado ante la ineficacia del despido y a las garantías previstas en la Ley 361 de 1997.

De esta manera, se procederá a resolver los problemas jurídicos planteados, para lo cual, conviene recordar que conforme lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los jueces están facultados para apreciar libremente los diferentes elementos de juicio y conferirle el mérito que estimen según las reglas de la sana crítica, sin que esa circunstancia, por sí sola, tenga la virtud de constituir un yerro fáctico evidente capaz de derruir la sentencia y, por tanto, pueden fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables.

### **Estabilidad laboral reforzada por condición de salud**

En efecto, en lo que respecta a la **estabilidad laboral reforzada por condición de salud**, la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

El principio de la estabilidad laboral reforzada para las personas con limitación física, establece que, no podrán ser despedidas por razones de su limitación, salvo que la terminación del contrato sea autorizada por el Ministerio de Protección Social; y a su vez integra la sanción a la que tiene derecho el trabajador, cuando el empleador haya obviado la aludida autorización.

El art. 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una presunción legal, esto es, protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral, amparando su estabilidad frente a las actuaciones discriminatorias; contrario a esto, cuando las decisiones se encuentran motivadas (no es su estado biológico, fisiológico o psíquico), en **una justa causa legal**, se tiene que éstas gozan de una razón objetiva y son legítimas para dar por terminada una relación de trabajo.

Sobre la aplicación del art. 26 de la ley 361 de 1997, la Corte Suprema de Justicia inicialmente fijó, determinó que para activar la aludida protección, no es suficiente que al momento del despido, el trabajador sufra quebrantos de salud, se encuentre en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, 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%, en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa; además, quien acredite que el empleador tenía conocimiento de las patologías, deficiencias, discapacidad y minusvalía adquiridas durante el desarrollo del contrato de trabajo, operando

la presunción a favor del trabajador, que la terminación del vínculo laboral obedeció a un acto discriminatorio por su estado de salud, teniendo entonces el empleador la carga probatoria de derruir tal presunción, demostrando que se dio la ocurrencia real de la causa alegada (justa causa), debiendo ser esta una razón objetiva para poner fin al nexo contractual (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021).

Adicionalmente, se ha dicho que, para acreditar la discapacidad, no se requiere de prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, toda vez que, por el carácter finalista de la norma, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador, para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella.

Así es que, el concepto y alcance de DISCAPACIDAD, ha sido desarrollado en diferentes escenarios, específicamente en lo que concierne al ámbito del trabajo y a la estabilidad que consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; bajo este tópico, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia **modificó la posición anterior**, instaurando una nueva doctrina legal probable en esta materia con la expedición de las providencias SL1152, SL1154, SL1181, SL1184, SL1259, SL1268, SL1491, SL1503, SL1508, SL1504 y SL1817 del 10 de mayo de 2023, **al concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el art. 7º del Decreto 2463 de 2001, es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de 2013.**

Así mismo, se advierte que, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

1. *La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*
2. *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.*

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «*cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad*». La Sala destaca que el término *discapacidad* empleado en este precepto debe entenderse como «*algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo*».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

- a) 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;

b) 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.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos 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.

Advierte la Corte, que el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador sean mitigadas con ajustes razonables, esto es, modificaciones y adaptaciones que los empleadores puedan implementar y que permitan la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

De la misma manera, estos ajustes deben fundarse en criterios objetivos según cada situación, razonables y proporcionados, y en caso de que el empleador no pueda hacerlos, debe comunicar tal situación al trabajador.

Concluye la Corte lo siguiente:

“En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, *«los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*;

b) La existencia de 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 con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”

En materia probatoria, explica la Corte que estos elementos pueden acreditarse mediante cualquier medio probatorio, bajo el principio de necesidad de la prueba y para efecto de probar los hechos constitutivos de discapacidad, el C.P.T.Y.S.S. permite al juez practicar oficiosamente las pruebas que requiera, incluyendo la pericial, aclarando que *“una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones”*.

Resume entonces la Corte que, sin implicar estándares de prueba, *“al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:*

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Por último, la Corte Suprema de Justicia indica:

“Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables”.

Siguiendo esta línea, refiere la Corte que 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”* y para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador debe 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.”*

Finalmente, señala la Corte que se aparta del precedente que considere aplicable esta protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a quienes sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o patologías temporales, transitorias o de corta duración, respecto de quienes no aplica dicha norma ni el bloque de constitucionalidad.

### **Caso en concreto.**

De las pruebas aportadas por las partes y a los hechos aceptados por la demandada, se tiene cabalmente acreditado que el señor RUBEN DARIO VILLAMIZAR JAIMES, el día 1º de octubre de 2010, suscribió un contrato de trabajo a término fijo por un lapso inicial de tres meses (Fol. 7), para desempeñar el cargo de OPERARIO DE OFICIOS VARIOS, desarrollando funciones tales como **cargue y descargue de hornos, decorado, empaque de materiales y aseo en los baños**, vínculo laboral que se renovó automáticamente por tres periodos iguales hasta el día 1º de octubre de 2011 conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del CST y en adelante por el término de un año, todo ello hasta el día 24 de agosto de 2016, fecha en que el empleador unilateralmente comunica su decisión de NO RENOVAR el contrato pactado.

Igualmente se encuentra cabalmente acreditado que el día 21 de Febrero del año 2014, el señor Rubén Darío Villamizar Jaimes, sufrió un accidente de trabajo reportado por la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, consistente en que el **“trabajador en ejercicio de su labor al mover una estiba siente un fuerte dolor en la espalda”**, siendo remitido por urgencias ese mismo día, donde se le diagnosticó el siguiente cuadro clínico: “Lumbalgia crónica con exacerbación en las últimas horas, con recomendaciones: signo de alarma, aumento de dolor con limitación de la marcha, disminución de la fuerza y alteración de la sensibilidad de los miembros”, otorgándose una incapacidad de 3 días.

### **Documentación médica allegada**

Conforme a la prueba documental médica allegada los diligenciamientos, se encuentra demostrado que a partir de dicho accidente el actor inició un proceso de recuperación y continuos controles médicos, a raíz de la LUMBALGIA padecida, sometiéndose a múltiples procedimientos y tratamientos médicos para identificar sus dolencias y establecer la evolución de su enfermedad, periodo dentro del cual se le realizaron las siguientes valoraciones y se le otorgaron las siguientes incapacidades y recomendaciones:

-Valoración por medicina general de fecha 24 de febrero de 2014, por un cuadro clínico caracterizado por dolor a nivel lumbar, diagnóstico: Esguince y torcedura de columna, otorgándosele una **incapacidad de 7 días**.

-Valoración por medicina Laboral de fecha 27 de febrero de 2014, diagnóstico: Trauma lumbar por sobreesfuerzo, se le envían restricciones a la empresa y se ordena valoración por especialista en FISIATRÍA.

-Valoración por Medicina General de fecha 14 de marzo de 2014, diagnóstico: Lumbago no especificado, se recomienda reposo en casa y valoración por FISIATRÍA para definir conducta a seguir. Se le otorga una **incapacidad de 3 días**.

-Valoración Por Fisioterapeuta de fecha 21 de marzo de 2014, diagnostico: Lumbalgia por sobreesfuerzo. Se le envía tratamiento sedativo con calor húmedo, crioterapias, tens analgésico y ultrasonido en zona lumbar y glúteos.

-Valoración por medicina general de fecha 24 de abril de 2014, control por traumatismo en columna lumbosacra con síntomas de dolor e incapacidad a la marcha, prorrogándose incapacidad.

-Valoración por NEUROCIRUGIA, de fecha 26 de mayo de 2014, con diagnostico de LUMBAGO NO ESPECIFICADO, **donde se recomienda reubicación por 3 meses**, ni esfuerzo (levantar peso mayor de 5 kilos).

-Valoración por medicina general de fecha 8 de agosto de 2014, con diagnostico discopatía L5-S1 y dolor lumbar moderado, otorgándosele una **incapacidad de 7 días**.

-Valoración por medicina general de fecha 4 de septiembre de 2014, con diagnostico discopatía L5-S1 y dolor lumbar moderado, otorgándosele **una incapacidad de 7 días**.

-Valoración por medicina general de fecha 30 de octubre de 2014, con diagnostico Trastornos de discos intervertebrales no especificado, **con recomendaciones de reposo en casa, realización de terapias físicas, otorgándosele una incapacidad de 30 días**.

-Valoración por medicina general de fecha 15 de mayo de 2015, con diagnostico trastornos de discos intervertebrales, no especificado, con recomendaciones de dieta, no realizar esfuerzos ni levantamiento de peso superiores a 10 kg, no debe realizar movimientos de flexo extensión de la columna dorso lumbar, no asumir postura estática, otorgando **una incapacidad de 4 días**.

-Valoración por medicina general de fecha 26 de Agosto de 2015, con diagnóstico: Trastornos de Discos Intervertebrales no especificado, reitera las recomendaciones y se otorga una **incapacidad de 4 días**.

-Valoración por medicina general de fecha 14 de septiembre de 2015, con diagnóstico, Discopatía lumbar en manejo con Fisiatría, acudiendo a cita por exacerbación del dolor lumbar irradiado a cara posterior muslo derecho, otorgándosele **una incapacidad de 5 días**.

-Valoración por FISIATRIA de fecha 24 de octubre de 2015, con diagnóstico de Desplazamiento del disco intervertebral especificado, se aporta resonancia con resultado: Discopatía 15-16 con hernia discal.

-Valoración de fecha 18 de enero de 2016, por medicina general, con diagnóstico Discopatía lumbar, se le suministran medicamentos para el dolor

e **incapacidad de 6 días**, se corrige causa externa de enfermedad general a accidente de trabajo.

-Valoración fecha 9 de marzo de 2016, por medicina general con diagnóstico: Discopatía lumbar, con cuadro de dolor a nivel de la columna lumbar, irradiado a la pierna derecha en manejo por fisioterapia con reporte de DESCOPARIA L5.L6 CON HERNIA DISCAL DE BASE AMPLIA QUE COMPRIME EL SACO DURAL Y DESPLAZA LAS RAICES S1 EN LOS RECESOS LATERALES. DISMINUCION PARCIAL DE LA AMPLITUD DE LOS AGUJEROS DE CONJUNCION. Se le concede **incapacidad de 10 días**.

-Valoración por medicina general de fecha 18 de abril de 2016, diagnostico DISCOPATIA LUMBAR. A la espera de control con fisioterapia y valora medicina laboral donde se indica no movilizar o levantar objetos con peso superior a 8 kilos, evitar posturas prolongadas concediendo **incapacidad de 7 días**.

-Valoración de fecha 20 de junio de 2016 con especialista en FISIATRIA, donde se recomienda remitir al paciente a medicina laboral **para estudio de origen**.

-Valoración posterior a la decisión de no renovación del contrato a término fijo suscrito por el empleador de fecha 27 de septiembre de 2016, con diagnostico dolor lumbar y limitación a la marcha parestesias dolor tipo picada más a miembro inferior derecho con descoparías hernias discales y limitación de la marcha incapacidad desde el 27 de septiembre de 2016 al 11 de octubre del mismo año.

Así mismo la parte demandada en la contestación de la demanda, allegó las comunicaciones remitidas a las partes por las entidades competentes, respecto a los resultados de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral practicados al actor, derivados del accidente de trabajo de fecha 21 de febrero de 2014, los cuales se relacionan de la siguiente manera:

1) Comunicación de fecha 19 de agosto de 2016, suscrita por el Coordinador de Medicina Laboral de POSITIVA ARL, donde se notifica al demandante el resultado del Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral practicado a instancia de dicha entidad, con relación al accidente de trabajo de fecha 21 de febrero de 2014, el cual arrojó como resultado un **porcentaje de PCL equivalente a 0.00%**.

2) Comunicación de fecha 16 de Fecha de 2016, suscrita por la Gerencia de POSITIVA ARL, donde se notifica al demandante el resultado del dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral No 1019/2016 realizado al actor el día 24 de Noviembre de 2016, con relación al accidente de trabajo de fecha 21 de Febrero de 2014 con diagnóstico: **contractura muscular y otros trastornos especificados de los discos intervertebrales de origen común**, el cual el arrojó como resultado un **porcentaje de PCL equivalente a 0.00%**.

3) Comunicación de fecha 17 de marzo de 2017, suscrita por la Dra. Diana Nelly Guzmán, abogada Sala Uno de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez con relación al dictamen de pérdida de capacidad laboral, practicado al actor. Origen: Accidente de trabajo con diagnóstico contractura muscular, el cual arrojó como resultado un **porcentaje de PCL equivalente a 0.00%**.

### **Valoración Probatoria y análisis del caso concreto respecto a la nueva tesis Jurisprudencial adoptada por la H. Sala de Casación Laboral de la CSJ.**

Conforme a los nuevos parámetros jurisprudenciales señalados y según las reglas probatorias enunciadas previamente, a la parte demandante en ejercicio de su deber procesal, le correspondía demostrar *“que existía discapacidad, esto es, la existencia de una deficiencia a mediano o largo plazo más una barrera de tipo laboral, y que dicha situación era conocida o notoria para el empleador, para que así operara la presunción de despido discriminatorio”*; indicando la Corte que esta valoración opera identificando lo siguiente:

*“a. La deficiencia física, mental o sensorial;*

*b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado como el descrito, valoración al ser fáctica y basada en las pruebas, corresponde identificar si la patología «cáncer de seno» de la trabajadora reúne o no tales características;*

*c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, es decir, si el diagnóstico le dificulta a la trabajadora desarrollar plenamente sus roles ocupacionales;*

*d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: **la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas**, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.”*

En ese orden de ideas, lo primero que debe indicar la Sala, en perfecta armonía a lo señalado por el señor Juez de instancia, es que para la fecha en que la sociedad SIGMA LTDA decidió no RENOVAR el contrato a término fijo que unía a las partes (21 de Agosto de 2016) el señor Rubén Darío Villamizar Jaimes, no contaba con ningún grado de Pérdida de Capacidad Laboral, que implicara que su **participación en la vida profesional se viese obstaculizada de un modo prolongado que impidiese su participación plena y efectiva de su rol laboral, materializada en una limitación de tal magnitud que limitara de manera notable la realización de sus actividades**, pues la pasiva logró acreditar que antes de dicha determinación, se practicó a instancia de Medicina Laboral de la ARL POSITIVA, el pertinente dictamen que arrojó como resultado **un porcentaje de PCL**

**equivalente a 0.00%, derivado del accidente de trabajo de fecha 21 de Febrero de 2014**, experticia que posteriormente fue confirmado tanto por la Junta Regional de Norte de Santander como la Junta Nacional de Calificación de invalidez.

Además de lo anterior, conforme a la prueba médica allegada, y al conjunto de valoraciones médicas practicadas al paciente, se pudo establecer que antes del rompimiento del vínculo laboral el trabajador no se encontraba incapacitado, pues la última incapacidad por siete días con diagnóstico "Discopatía lumbar", data del día 18 de abril de 2016, es decir cuatro meses antes de que el empleador decidiera no renovar el contrato a término fijo suscrito.

Y es que, de la prueba médica allegada a los diligenciamientos, se pudo establecer que si bien el actor desde que sufrió el accidente de trabajo el día 21 de Febrero del año 2014 a la fecha de su despido (24 de Agosto de 2016), fue sometido durante ese lapso temporal a múltiples valoraciones médicas con el fin de iniciar su proceso de recuperación, también lo es que durante mas de 2 años y cuatro meses, solo se le concedieron incapacidades derivadas de su patología lumbar **por un periodo total de 113 días**, de los cuales, 60 días fueron otorgados durante el primer año de tratamiento, concediéndosele igualmente una serie de recomendaciones laborales, siendo la última de ellas la otorgada el día 18 de Abril del año 2016, **referente a la no movilización o levantamiento de objetos con peso superior a 8 kilos y evitar posturas prolongadas.**

Así las cosas, y teniendo en cuenta que a la fecha de su despido el actor no contaba con ningún grado de disminución en su capacidad laboral, a juicio de la Sala las recomendaciones laborales derivadas de su patología lumbar, concretadas en la no movilización o levantamiento de objetos con peso superior a 8 kilos y evitar posturas prolongadas, son una circunstancia, que en modo alguno, impliquen que al momento del rompimiento del vínculo el actor contara con una barrera actitudinal, física, mental o comunicativa **de tal magnitud** que generará una restricción ostensible en el desarrollo de sus labores o que existiera una desigualdad entre el demandante y sus compañeros de trabajo, pues sus labores como **oficial de servicios varios**, no estaba limitada exclusivamente al cargue y descargue de objetos, sino que también ejecutaba otras funciones como **decorado, empaque de materiales y aseo en los baños**, las cuales para su normal desarrollo, en nada afectan o limitan en su capacidad laboral las recomendaciones médicas otorgadas cuatro meses atrás.

De otro lado, considera la Sala, que esta llamado al fracaso el argumento planteado por el apelante, al advertir que *"los dictámenes de PCL allegados con porcentaje de 0%, refieren exclusivamente a una contractura muscular o*

lo que se denomina “trastornos de discos vertebrales”, encontrándose pendiente por ser calificadas y obstaculizadas un grupo de patologías que estaban siendo atendidas tanto por la EPS como la ARL”, como quiera que al plenario no se allegó otro dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral ni ningún elemento de íntima convicción, donde se acredite una concreta disminución física del trabajador derivado de otras patologías y su pertinente fecha de estructuración, y bajo dicha orfandad probatoria, no se equivocó el juzgador de primer nivel al señalar que la parte actora incumplió con su carga probatoria de acreditar los presupuestos necesarios para ser beneficiario de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997.

Finalmente, debe resaltarse que bajo los lineamientos jurisprudenciales, la protección derivada del fuero de salud no opera cuando la terminación del vínculo laboral se fundamenta en causa legal, acuerdo mutuo o una renuncia voluntaria; y en este asunto, se acredita mediante los medios probatorios allegados que el contrato de trabajo termino por la expiración del plazo fijo pactado, conforme a lo dispuesto en el Lit c) del artículo 61 del CST, atendiendo la modalidad que unía a las partes (contrato a término fijo), y actuando el empleador bajo los parámetros señalados en el artículo 46 del CST, no quedando camino diferente para la Sala que CONFIRMAR la sentencia impugnada.

Se condenará en costas procesales de segunda instancia al demandante por no haber prosperado el recurso de apelación, fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000 a favor de la demandada.

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**

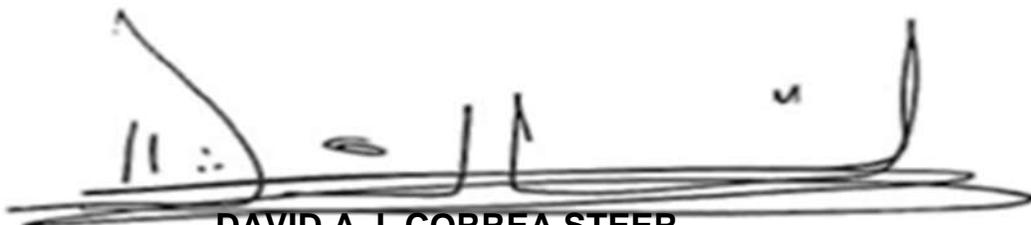
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada de fecha cinco de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Rubén Darío Villamizar Jaimes, en contra de SIGMA S.A.S, conforme a lo expuesto en precedencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte demandante, por no haber prosperado el recurso de alzada, fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000 a favor de la demandada, de conformidad con el art. 365 del CGP.

**NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE.**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA  
MAGISTRADO PONENTE**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'David A.J. Correa Steer', written over a horizontal line.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nidia Belén Quintero Gélves', written over a horizontal line.

**NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES  
MAGISTRADA**