

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, trece (13) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JULIO MANUEL HERRERA LANZ
Demandado: C.I PRODECO SA
Radicación: 20178 31 05 001 2020 00050 01.
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso el apoderado judicial del demandante en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 27 de agosto de 2021.

I. ANTECEDENTES

Julio Manuel Herrera Lanz, a través de apoderado judicial promovió demanda laboral en contra de C.I Prodeco SA, para que se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido que inició el 1° de octubre de 2010 y terminó el 3 de abril de 2017. En consecuencia, se declare la ineficacia del despido y posterior reintegro al cargo que venía ejerciendo o a uno de igual o superior jerarquía de conformidad a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, así como al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, cotizaciones al sistema de seguridad social integral, indemnización equivalente a 180 días de salarios, indexación y las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que mediante contrato de trabajo a término indefinido laboró en favor de la demandada a partir del 1°

de octubre de 2010, para desempeñarse como “operador de retroexcavadora” en el departamento de producción de la “Mina Calenturitas”.

Indicó que el 12 de noviembre de 2016, fue incapacitado por medico Psiquiatra quien le diagnosticó “*trastorno depresivo recurrente, episodio depresivo moderado, trastorno por dolor asociado a enfermedad medica*”.

Refirió que el 6 de diciembre de 2016, por padecer fuertes dolores de espalda, se vio en la urgencia de consultar por Neurología a la Dra Cecilia Moreno de la Ossa, quien le diagnosticó “*dolor lumbar y cervical*” y el 7 de diciembre de ese año, ingresó al Hospital Jorge Isaac Rincón Torres – ESE, donde se le diagnosticó “*cuadro dolor clínico de larga evolución caracterizado por presentar dolor en región lumbar, el cual se ha exacerbado en los últimos días*”, por lo que fue incapacitado.

Relató que el 12 de diciembre de 2016, fue atendido por un médico psiquiatra quien lo diagnostico con “*trastorno depresivo recurrente -episodio depresivo moderado más trastorno por dolor asociado a enfermedad medica*” y el 16 de ese mes y año se le practicó “*resonancia Nuclear Magnética*”, la que arrojó las siguientes conclusiones:

- “a). Artrosis facetaria de niveles lumbares bajos*
- b). Discopatía degenerativa y pequeña protrusión discal mediana de T12 L1 sin efectos comprensivos.*
- c). Discopatía degenerativa de L3 L4 con leve disminución de amplitud de recesos laterales.*
- d). Discopatía degenerativa de L4, L5 S1 por abombamiento de concéntricos con leve disminución de amplitud de recesos laterales.*
- e). abombamientos concéntricos y pequeñas hernias discales mediana de C5 C6, C6 C7 con disminución de amplitud de la entrada de los forámenes de conjugación especialmente en C5 C6”.*

Contó que el 20 de diciembre de 2016, le fue practicada una resonancia magnética de columna cervical, arrojando la siguiente conclusión: “*espondilo artrosis y discopatía degenerativa cervical multisegmentaria con estenosis foraminal como descrita*”. Y, el 25 de ese mes en el Hospital Jorge Isaac Rincón, le diagnosticaron “*cuadro dolor en región cervical, dorso lumbar que se exagera con los movimientos limita la marcha actualmente quejumbrosa con antecedentes de disco patria cervical y lumbar se indica ingreso para iniciar manejo con analgésicos*”.

Manifestó que el 25 de diciembre de 2016, fue incapacitado por 4 días, al presentar dolor en la región de espalda lumbar y cervical, el 3 de enero de 2017, volvió a incapacitarse por 3 días al persistir el dolor y el 16 de enero de ese año, le volvieron a otorgar una incapacidad por 3 días y el 19 de ese mes y año el medico “*Jorge Alberto Aroca*”, le diagnosticó “*espondilodiscoartrosis*”, por presentar fuerte dolor.

Indicó que el 23 de enero de 2017, Coomeva EPS, le transcribió incapacidad medica por 30 días, comprendidas del 21 de enero al 19 de febrero de 2017 y el 28 de marzo de ese año en el Hospital Jorge Isaac Rincón Torres, s ele diagnosticó “*dolor en región de columna cervical que exacerba con el movimiento y dificulta la marcha, refiere antecedentes de discopatía lumbar*”.

Narró que el 3 de abril de 2017, C.I Prodeco SA, le comunicó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y el día siguiente Coomeva EPS, le remitió a esa empresa recomendaciones ocupacionales para el desempeño de las labores, además que la demandada tenia pleno conocimiento de su estado de salud, todas adquiridas durante la vigencia del contrato de trabajo.

Expuso que el 16 de enero de 2018, le fue respondida una petición que le hizo al Ministerio del Trabajo, en el que certifica que la empresa C.I PRODECO SA, ni ha presentado solicitud de autorización para darle por terminado el contrato de trabajo.

Al contestar, **C.I Prodeco SA**, aceptó lo relacionado al contrato de trabajo, sus extremos temporales y funciones, negando los restantes hechos; oponiéndose a las pretensiones alegando que durante la vigencia del contrato de trabajo el actor laboró normalmente, no tuvo ninguna enfermedad que limitara sustancialmente el ejercicio de sus funciones, además que las atenciones medicas que aportó con la demanda nunca le fueron puestas para su conocimiento.

Para enervar las pretensiones incoadas en su contra, propuso las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*prescripción*” y “*compensación*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia del 27 de agosto de 2021, resolvió:

“PRIMERO: Declárese que entre el demandante Julio Manuel Herrera Lanz, y la empresa C.I. Prodeco S.A., representada legalmente por Tomas López Vera, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de octubre de 2010 hasta el 3 de abril de 2017.

SEGUNDO. Declárese probada la excepción de prescripción, propuesta por la demandada C.I. Prodeco S.A., por las razones expuestas en la parte motiva.

TERCERO. Declárese terminado el presente proceso por prescripción de la acción laboral.

CUARTO. Condénese en costas a cargo de Julio Manuel Herrera Lanz. procédase por secretaría a la liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a un (1) SMLMV.

QUINTO. Consúltese la presente sentencia con el superior funcional en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa a las pretensiones del demandante.”

Para llegar a esa conclusión la *a quo*, refirió que no existe discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo a término indefinido que existió entre las partes, el cual inicio el 1° de octubre de 2010 y terminó el 3 de abril de 2017, pues así lo admitió la demandada al dar respuesta a la demanda, y también se corroboró con las documentales allegadas por las partes.

Asimismo, por “*economía procesal*”, la juez se adentró al estudio de la excepción de prescripción planteada por C.I Prodeco SA, encontrándola probada, como quiera que la relación laboral terminó el 3 de abril de 2017, por lo que el actor tenía como fecha máxima para presentar la demanda el 3 de abril de 2020 y solo vino a hacerlo el 14 de julio de ese año, data para la cual los derechos reclamados se encontraban prescritos.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial del actor interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia, para que en su lugar se accedan a las pretensiones de condena, declarando NO probada la excepción de prescripción, como quiera que el termino

prescriptivo se interrumpió con la presentación de un derecho de petición y conforme al artículo 489 del CST, el simple reclamo escrito presentado al empleador; razón por la que erró la juez al declarar probada dicha excepción.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados, corresponde a la Sala determinar si fue acertada la decisión de la juez de primera instancia, de declarar probada la excepción de prescripción; o si, por el contrario, se debe estudiar el fondo del asunto.

No se discute en esta instancia, que Julio Manuel Herrera Lanz y C.I Prodeco SA, suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 1° de octubre de 2010 y terminó injustamente el 3 de abril de 2017, pues así se declaró en la sentencia de primera instancia y las partes no reprocharon esa declaración.

1. De la prescripción.

La figura de la prescripción obedece a un fenómeno jurídico que tiene la virtualidad de extinguir o desaparecer los derechos, por el mero transcurso del tiempo y la inactividad del beneficiario. Así lo tiene dicho la Sala de Casación Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia SL2501-2018 reiterada en la SL5159-2020, expuso:

“la prescripción es un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir las acciones y derechos, por haberse poseído dichas cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante un lapso de tiempo determinado. Es decir, la prescripción extintiva se entiende como una forma de extinción o desaparición de un derecho, real o personal o de una acción, cuando durante un determinado período de tiempo establecido en la ley, no se realizan ciertos actos, a lo que el ordenamiento le atribuye la consecuencia indicada”.

En materia laboral, los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, regulan el tema de la prescripción en los siguientes términos:

“ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto”.

“ARTICULO 151. PRESCRIPCION. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual”.

Sobre la interrupción de la prescripción, el artículo 489 *ibidem*, preceptúa:

“El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente”.

Al tenor de esas disposiciones legales, los derechos derivados de las acciones laborales, incluido el pago de honorarios, por expreso mandato de ley, prescriben en un término de tres (3) años contados a partir de la exigibilidad de la acreencia, luego, quien pretenda el derecho deberá hacerlo en el término establecido.

Para la interrupción del término prescriptivo, basta *“el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador”*, para que *“por una sola vez”* se entienda interrumpida y comience a correr de nuevo el término por un periodo igual; este reclamo puede entenderse como cualquier requerimiento o solicitud por escrito que el trabajador hubiese realizado del derecho debidamente determinado y del que el empleador tuviese conocimiento, incluso, en peticiones realizadas ante autoridades judiciales o administrativas que hubiesen quedado plasmadas de forma escritural (CSJ SL 4554 de 2020).

Ahora, el término prescriptivo puede ser suspendido cuando existan circunstancias extraordinarias que impidan el goce efectivo de la administración de justicia, tal y como ocurrió por motivos de salubridad

pública y fuerza mayor con ocasión de la pandemia COVID-19, catalogada por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia de salud pública de impacto mundial, por lo que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 564 de 2020, “*por el cual se adoptan medidas para la garantía de los derechos de los usuarios del sistema de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*”, mediante el cual, en su artículo primero se estableció:

*“Suspensión de términos de prescripción y caducidad. Los términos de prescripción y de caducidad previstos en cualquier norma sustancial o procesal para ejercer derechos, acciones, medios de control o presentar demandas ante la Rama Judicial o ante los tribunales arbitrales, sean de días, meses o años, **se encuentran suspendidos desde el 16 de marzo de 2020 hasta el día que el Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación de los términos judiciales.***”

El conteo de los términos de prescripción y caducidad se reanudará a partir del día hábil siguiente a la fecha en que cese la suspensión de términos judiciales ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura. No obstante, cuando al decretarse la suspensión de términos por dicha Corporación, el plazo que restaba para interrumpir la prescripción o hacer inoperante la caducidad era inferior a treinta (30) días, el interesado tendrá un mes contado a partir del día siguiente al levantamiento de la suspensión, para realizar oportunamente la actuación correspondiente”.

La mentada suspensión de términos judiciales, se extendió entre el **16 de marzo de 2020** hasta el **1° de julio del mismo año**, fecha en la que se ordenó el levantamiento de la medida de suspensión de términos judiciales, de conformidad con lo expuesto en el Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura.

Precisado lo anterior, procede la Sala a estudiar la excepción de prescripción planteada por la encartada; la juez de primera instancia declaró probada esa excepción, al considerar que, la obligación se hizo exigible a la finalización del vínculo laboral que lo fue el 3 de abril de 2017, mientras que la demanda se presentó el 14 de abril de 2020, esto es, superado el término de (3) años que establece la ley para interponer la acción, sin que el actor hubiese interrumpido la prescripción.

Entonces, como en principio no hay discusión sobre la fecha en que surgió el derecho reclamado 3 de abril de 2017, es desde esta data que inició a contabilizarse el termino prescriptivo y teniendo en cuenta la suspensión de términos que inició el 16 de marzo de 2020 y terminó el 1° de julio

siguiente, el derecho reclamado sería exigible hasta el 18 de julio de 2020 y conforme al acta de reparto, la demanda se presentó el 14 de julio de ese año, es decir dentro del término trienal dispuesto por la norma para ello.

Al ser lo anterior de esa manera, constata la Sala que la juez de primera instancia obvió la suspensión de términos dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura para el periodo 16 de marzo al 1° de julio de 2020, omisión esa que la llevó erradamente a declarar probada la excepción de prescripción propuesta por C.I Prodeco SA, pues en su decisión concluyó que el actor tenía hasta el 3 de abril de 2020 para interponer la acción, lo que no podía hacer dada la suspensión de términos que al parecer desconoce la juez de primer grado.

Ante ese panorama, se revoca la decisión apelada y se entra a estudiar el fondo del asunto así:

2. De la ineficacia del despido a persona en estado de debilidad manifiesta.

Para resolver el problema jurídico planteado, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, es decir, acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

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

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

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

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

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

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

(i) la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

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

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

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

Bajo esa hermenéutica, la Corte Suprema de Justicia en pronunciamiento SL1152-2023 enseñó que, *«en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo] y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características»*.

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

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera*

laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

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

A partir del análisis anterior, la Sala procederá a estudiar si al momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, 3 de abril de 2017, Julio Manuel Herrera, se encontraba amparado por estabilidad laboral reforzada, con ocasión a su estado de salud.

Verificado el expediente, se advierte que el accionante asistió a consultas medicas así:

- El 6 de diciembre de 2016, al consultorio de la Dra. Cecilia Isabel Moreno -Neurología- por “dolor en la espalda” diagnóstico “cervicalgia -dorsalgia no especificada” tratamiento: “pregabalina 1 tab antes de acostarse x 3 meses puede producir sueño”. (f°44 archivo 01DemandayAnexos).

- El 7 de diciembre de 2016, al Hospital Jorge Isaac Rincón Torres, por motivo “dolor de espalda” – incapacidad por 2 días (f°45 y 46archivo 01DemandayAnexos)
- El 16 de diciembre de 2016, informe de resultados emitido por el “Centro de Alta Tecnología Medica”, en donde al paciente Julio Manuel Herrera se le realizó un examen de “resonancia nuclear magnética de columna lumbosacra simple” y se evidenciaron los siguientes hallazgos:

“La altura, forma e intensidad de señal de los cuerpos vertebrales es normal

La inserción del cono medular se realiza en el nivel T12-L1 y no hay lesiones expansivas intracanales

Hay leve artrosis facetaria de L4-L5 L5-S1

Se observa parcial persistencia del disco intervertebral S1-S2 como variante anatómica por lumbarización de S1

En el nivel T12-L1 hay disminución de la altura e intensidad de señal del disco, el anillo fibroso posterior presenta pequeña protrusión discal mediana que no ocasiona efectos compresivos

En el nivel L1-L2 L2-L3 hay preservación de la altura e intensidad de señal de los discos, los anillos fibroso posteriores son regulares

En el nivel l3-l4 hay disminución de la altura e intensidad de del disco, el anillo fibroso posterior presenta un embobamiento concéntrico que intenta el borde anterior del saco dural, disminuye la amplitud de los recesos laterales sin comprometer los forámenes de conjugación del todo

En el nivel L4-L5 L5-S1 hay disminución de la altura e intensidad de la señal de los discos, los anillos fibroso posteriores presentan abombamientos concéntricos que intenta el borde anterior del saco dural, disminuye la amplitud de los recesos laterales sin comprometer los forámenes de conjugación”.

Y como conclusión se dispuso:

- *Artrosis facetaria de niveles lumbares bajos*
 - *Discopatía degenerativa y pequeña protrusión discal mediana de T12-L1 sin efectos compresivos*
 - *Discopatía degenerativa de L3-L4 con leve disminución de amplitud de recesos laterales*
 - *Discopatía degenerativa de L4-L5 L5 S1 por abombamiento concéntricos con leve disminución de amplitud de recesos laterales” (f°50 archivo 01DemandayAnexos).*
- El 25 de diciembre de 2016, el Hospital Jorge Isaac Rincón Torres ESE, registró epicrisis a nombre del actor en el que se plasmó como motivo de la consulta “tengo dolor de espalda” y diagnostico “dolor agudo – cervicalgia – lumbago no especificado” (f°52 archivo 01DemandayAnexos)

- El 25 de diciembre de 2016, el Hospital Jorge Isaac Rincón Torres ESE, le profirió incapacidad medica por 4 días (*f°54 archivo 01DemandayAnexos*)
- El 3 de enero de 2017, el Hospital Jorge Isaac Rincón Torres ESE, le profirió incapacidad medica por 4 días (*f°55 archivo 01DemandayAnexos*).
- El 16 de enero de 2017. El Hospital Jorge Isaac Rincón Torres ESE, registró en la epicrisis del actor consulta por motivo de “me duele la espalda” “conducta a seguir Dipirona 2.5 GR iv LENTA Y diluida -Tramal 100 GM IV en SLON” (*f°56 archivo 01DemandayAnexos*).
- El 17 de enero de 2017 la “Clínica del Comportamiento Humano”, atendió al actor por el motivo de “dolor-insomnio - depresión”. (*f°59 archivo 01DemandayAnexos*)
- El 23 de enero de 2023, Coomeva EPS, le expidió al actor incapacidad medica por 30 días (*f°61 archivo 01DemandayAnexos*)
- El 4 de abril de 2017, Coomeva ESP, expide oficio dirigido a C.I Prodeco SA, “*RECOMENDACIÓN OCUPACIONAL*”, en razón del afiliado Julio Manuel Herrera Lanz, en el que se le informó:
 1. *Las recomendaciones ocupacionales y laborales son RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR de acuerdo a su programa de seguridad y salud en el trabajo y bajo sus propios recursos fundamentando en un amplio piso normativo.*
 2. *Todas y cada una de dichas acciones están lideradas por el medico ocupacional de la empresa, quien de acuerdo al concepto del medico especialista tratante, debe emitir su concepto de aptitud y /o restricciones o reubicaciones.*
 3. *Lo anterior está fundamentando en que la EPS es quien garantiza la cobertura de tipo ASISTENCIAL y no en los programas de prevención de riesgos*
 4. *La EPS Coomeva solicitara conceptos médicos especialistas para el usuario crónico incapacitado que supere mas de 15 días.*

Basados en lo anterior se debe tener concepto de la IPS habilitada en salud ocupacional para dichos conceptos o con el medico ocupacional directo” (f°66 archivo 01DemandayAnexos)

Un análisis conjunto de esos medios de prueba obrantes en el expediente, permite concluir, que efectivamente Julio Manuel Herrera Lanz presentó afectaciones en su salud *-entre los meses de noviembre de 2016 y febrero de 2017-*, específicamente de la columna vertebral, durante la vigencia de la relación laboral, eso no configura las exigencias para entender que el trabajador se hallaba al momento del despido en situación de discapacidad en los términos de la actual jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción.

Lo anterior, puesto si bien el actor padecía alteraciones en su salud, no se observa que las mismas le hayan impedido o limitado su interacción con el mundo laboral, en iguales condiciones respecto de los demás trabajadores y de las pruebas allegadas no es posible establecer una grave deficiencia o limitante física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, a tal punto que se le impidiera su participación plena y efectiva en la sociedad o que afectara de manera sustancial el desarrollo de sus roles ocupacionales como trabajador al momento de su desvinculación. Además, se observa que hasta la terminación del vínculo laboral no existían recomendaciones médicas que conllevaran a un cambio de funciones

Adicionalmente, sus diagnósticos lumbares no le impedían cumplir las tareas asignadas por la empresa y las incapacidades otorgadas eran de pocos días, evidenciándose que su tratamiento médico se limitó a un manejo analgésico y citas de control y el último examen físico a él realizado el 16 de enero de 2017 *-previo al despido-* arrojó como resultado: *“inspección general: NORMAL” (f°56 Archivo 01DemandayAnexos).*

En un caso de similares características, frente a la valoración de este tipo de pruebas en los eventos donde se examina una deficiencia del trabajador, para efectos de verificar, si la misma es o no determinante para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1184-2023, dijo:

*“En un ejercicio de valoración probatoria, en efecto, uno de los criterios que se tiene en cuenta es la historia clínica, **y si bien se puede observar la alteración corporal en las vértebras L5 S1, zona lumbar, las recomendaciones y terapias ordenadas no prueban la existencia de una deficiencia en el demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo**, es decir, dicha documental no permite establecer si la afección en la salud del demandante le genere una deficiencia a mediano o largo plazo o es algo que resulte superable en un corto plazo.*

*Y es que a efectos de establecer la deficiencia a mediano o largo plazo las solas incapacidades, terapias y recomendaciones no prueban dicha temporalidad, puesto que con las primeras se demuestra la imposibilidad de la prestación del servicio por un determinado tiempo, que, en este caso, fue interrumpido conforme las pruebas reseñadas. **Con las segundas, -tratamiento y recomendaciones- se determinan de manera técnica los procedimientos, intervenciones, medicamentos y todos aquellos aspectos que permitan la recuperación o la prevención de la salud. Ninguna de los dos conceptos anteriores sin un mayor contexto técnico y clínico en este caso, permiten establecer la temporalidad de las afectaciones en la salud y, por consiguiente, que se generó la deficiencia requerida en las premisas normativas citadas en esta decisión, es decir, con la característica de ser a mediano o largo plazo”.** (negrilla de la Sala).*

Con todo, es imperioso indicar que la asistencia frecuente a citas médicas, no puede entenderse como sinónimo de discapacidad generando la protección de la estabilidad laboral reforzada con las consecuencias y cargas económicas que conlleva.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reciente sentencia SL1268-2023, estableció el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, manifestó:

*“(…) Por eso, **la asistencia a múltiples citas con profesionales de la salud; las recomendaciones preventivas o de gestión de riesgos laborales normales, cotidianas o comunes; así como la mención de que una contingencia es de origen laboral no pueden ser asumidas, como acaeció en la primera instancia, como signos irrefutables de discapacidad --sin serlo--**, o como signos determinantes de discriminación del trabajador --sin serlo--*, o como propulsores de protecciones excepcionalísimas a un sinnúmero de situaciones más generales, con las consecuentes cargas jurídicas y económicas”.

De otra parte, se tiene, que el demandante no identificó la existencia de obstáculos o barreras en su entorno laboral que impidieran su

desempeño en igualdad de condiciones respecto a los demás compañeros de labor; esto es, no probó la situación de desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. No se vislumbra de algún modo que, el empleador haya impuesto al accionante barreras u obstáculos de tipo laboral para desempeñar sus actividades cotidianas de manera que, su problema de salud no fue un obstáculo ni una restricción para el desarrollo de su labor.

Vale la pena resaltar, que, conforme al nuevo criterio jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al que nos hemos venido refiriendo, corresponde al trabajador la carga probatoria de demostrar la existencia de las barreras en el entorno laboral, con el fin de determinar si este estaba para el momento de la terminación del vínculo laboral en una situación de discapacidad.

Así las cosas, no se cumplen los presupuestos establecidos por la Ley 361 de 1997, en armonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para determinar que el demandante se encontraba en situación de discapacidad al momento de la finalización de su contrato de trabajo, de suerte que no se activa la protección a la estabilidad laboral reforzada. En esa medida, se excluye la presunción de discriminación y, por tanto, la obligación de autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del vínculo.

Por todo lo dicho, se confirma la decisión suscitada por la parte activa y por mandato del numeral 3° del artículo 3265 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condenará a pagar las costas por esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, el 27 de agosto de 2021 de conformidad con lo aquí expuesto.

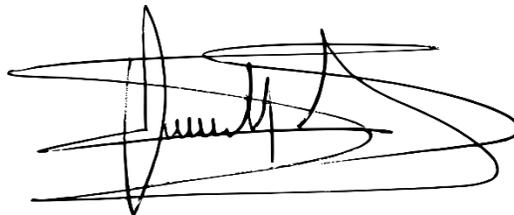
SEGUNDO: Condenar al apelante a pagar las costas por esta instancia, fijese por concepto de agencias en derecho la suma de \$500.000. Líquidense concertadamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado