

**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA**  
**SALA LABORAL**

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR HERNÁN JULIO GALICIA ZABALA CONTRA PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A. Radicación No. 25899-31-05-002-**2021-000324**-01.

Bogotá D. C. veinticinco (25) de agosto de dos mil veintidós (2022).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia proferida el 23 de junio de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa Productos Naturales de la Sabana S.A. con el fin que se declare la relación laboral que existió entre las partes desde el 1 de diciembre de 2011 hasta el 1 de abril de 2021; que sufrió un accidente de trabajo el 7 de marzo de 2017 y como secuelas le diagnosticaron *"TENORRAFIA DE FLEXORES DE DEDOS CON NEURORRAFIA-DESBRIDAMIENTO ESCISIONES HASTA LOS DEDOS-COLGAJO LOCAL DE LA PIEL-RECONSTRUCCIÓN DE MATRIZ UNGUEAL CON INJERTO Y FRACTURA DE OTROS DEDOS DE LA MANO"*; que sigue siendo tratado por especialistas por secuelas del accidente de trabajo en sus dedos; que la terminación de su contrato de trabajo fue sin justa causa y a para esa fecha gozaba de estabilidad laboral reforzada y presentaba debilidad manifiesta por continuar en tratamiento médico; que la empresa no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para despedirlo ni le pagó la sanción a que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; como consecuencia, pide se ordene su reintegro al mismo cargo o a otro de igual u

superior categoría, con respeto a sus restricciones médicas, sin solución de continuidad y el pago de salarios, cesantías y sus intereses, primas, vacaciones, aportes a seguridad social integral, a partir de 1 de abril de 2021; el pago de la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361; la sanción del artículo 65 del CST; indexación y costas.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que tuvo contrato de trabajo con la demandada durante los extremos señalados en las pretensiones; su cargo fue de auxiliar de bodega y empaque; el 7 de marzo de 2017 sufrió un accidente de trabajo, cuando se encontraba revisando la máquina de lavado de cestillo, que estaba presentando fallas, y de pronto sintió adormecimiento de la pierna izquierda, que lo impulsó a sujetarse de la varilla ubicada en el frente de la máquina transportadora, ocasionándole lesiones en sus dedos y mano izquierda; le diagnosticaron las enfermedades y patologías descritas en las pretensiones de la demanda y transcritas en el numeral anterior de esta sentencia, y el 8 de marzo le practicaron un procedimiento quirúrgico en su mano izquierda, siguiendo el tratamiento prescrito por la ARL para lograr su rehabilitación total; que fue reubicado por la demandada, acoplando su actividad laboral a las restricciones médicas; la ARL emitió el 3 de enero de 2019 un dictamen de pérdida de capacidad laboral del 10.29%; la Junta Regional de Calificación de Bogotá y Cundinamarca rebajó ese porcentaje al 8.95%; desde el accidente de trabajo le han emitido restricciones por el médico laboral de la empresa, pero estas no le fueron entregadas; que a pesar de tales restricciones la empresa le terminó el contrato de trabajo el 1 de abril de 2021, sin justa causa y de manera unilateral, y omitiendo el permiso del Mintrabajo.
- 3.** La demanda se presentó el 11 de octubre de 2021, y el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá la admitió el 21 siguiente, ordenando en el mismo auto notificar a la demandada.
- 4.** La demandada, al contestar la demanda, se opuso a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el vínculo contractual y sus extremos temporales, así como la ocurrencia del accidente de trabajo señalado por el trabajador, el cual fue tratado y cerrado por la ARL en noviembre de 2017, con calificación de la pérdida de capacidad laboral, sin que posteriormente fuera tratado o se encontrara en tratamiento por dicho

insuceso. Anota que nunca fue informada de las calificaciones realizadas al trabajador y que el terminar el contrato no observaron ninguna patología que implicara protección laboral reforzada. Propuso la excepción previa de cosa juzgada, fundamentada en que hubo fallo de tutela sobre los mismos hechos, proferido por el Juez Promiscuo Municipal de Cajicá, confirmado por el Juez Civil del Circuito de Zipaquirá; y como de fondo las de inexistencia de la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada y eficacia del despido; cosa juzgada; inexistencia de la obligación; cobro de lo no debido; temeridad y mala fe (PDF 08).

- 5.** La contestación fue inadmitida mediante auto de 27 de enero de 2022; subsanada de forma oportuna, se tuvo por contestada por auto de 27 de febrero posterior, en el que se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 16 de junio de 2022, diligencia que no se realizó, por problemas técnicos y se reprogramó para el día 23 siguiente, fecha en que se realizó la audiencia del artículo 77 y terminada esta se prosiguió con la del artículo 80 hasta proferir el fallo.
- 6.** El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, en sentencia proferida en la citada fecha declaró probadas las excepciones de inexistencia de la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada y eficacia del despido, inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido y en consecuencia absolvió de las pretensiones, condenando en costas al demandante.

En sus consideraciones, luego de referirse a los requisitos para que la protección reforzada prospere, como son: 1) la discapacidad del trabajador; 2) conocimiento del empleador de esa situación; 3) despido o desvinculación del trabajador; 4) inexistencia del permiso de la autoridad del trabajo, no encontró acreditado el primero de ellos. A continuación, se refirió a los criterios y modelos existentes sobre la materia, recalcando que en ninguno de ellos se exige que el trabajador esté calificado con pérdida de capacidad laboral. Invocó la sentencia SU 380 de 2021, que fija parámetros para determinar si una persona es titular de dicha protección reforzada. Seguidamente aludió a las directrices de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, anotando que esta ha sostenido la centralidad de la calificación, como factor que debe tenerse en cuenta, amén de que ha señalado que el estado del trabajador debe ser notorio, evidente y perceptible, precedido de unos elementos que respalden la necesidad de la

protección, como cuando el trabajador venga en incapacidades o se encuentre en tratamiento médico, tenga restricciones o se encuentre en trámite de calificación o de rehabilitación, citas médicas masivas o concepto favorable o desfavorable de recuperación; destaca las sentencias SL 572 y SL 679 de 2021, entre otras. En suma, el a quo no encontró acreditadas las barreras sociales, toda vez que el tiempo transcurrido desde el accidente laboral hasta la terminación del contrato fue de cerca de 4 años, sin que haya registro de incapacidades o de restricciones médicas más allá de las iniciales, ni de citas médicas masivas ni de permisos para asistir a ellas, ni tratamientos médicos pendientes; las restricciones no estaban vigentes para el momento de la terminación; la última consulta fue en el año 2019. Manifestó en consecuencia que el accidente de 2017 no puede servir de excusa atemporal como respaldo para resolver una protección laboral reforzada, en razón a que, por lo menos a la fecha de la ruptura contractual, no se acreditó cómo las secuelas al interactuar con las diferentes barreras, restringían o dificultaban significativamente su actividad en el cargo.

- 7.** Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, en el que solicitó revocarla y en su lugar acceder a las pretensiones de la demanda. Destaca que el actor sí tuvo una serie de secuelas a la hora de ejercer sus funciones en la sociedad demandada, como se colige del interrogatorio de parte del representante legal en el que aceptó que la herramienta principal para ejercer sus labores eran sus manos, tenía que usarlas en todo momento, y estaba impedido para hacerlo con normalidad. Incluso el dictamen de pérdida de capacidad laboral de folio 27 informa sobre esa limitación. Que la demandada conocía del estado del trabajador, de la pérdida de capacidad laboral y de las restricciones que se le impartieron, tan es así que lo reasignó a otro tipo de funciones. Que a folio 69 constan las referidas restricciones, las que no fueron cumplidas por la empresa; que a folios 24, 27, 29 y 73 el demandante manifiesta que tiene dificultades con sus manos y que no puede hacer esfuerzo con la izquierda; que actualmente tiene limitaciones en sus dedos para la actividad de agarre, lo que muestra que tiene discapacidad o deficiencia la cual es, además, de largo plazo, dificultad que presenta en la actualidad y que ha incidido que en este momento no tenga un empleo. Esas dificultades continúan y eran evidentes en el momento en que terminó el contrato.

8. Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 11 de julio de 2022; luego, con auto del día 18 siguiente, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual la parte demandante los allegó.

En su escrito, este refirió a las calificaciones de la ARL y de la Junta, resaltando que el rol laboral fue el más afectado, pues se otorgó el 5%, es decir prácticamente la mitad del porcentaje numérico otorgado. Aduce que a lo largo del tiempo al demandante le fueron expedidas una serie de recomendaciones, como el uso de herramientas livianas que no generen exposición a vibraciones, manipulación de cargas de hasta 7 kgs, pausas activas, conforme se observa a folio 69. Agrega que las lesiones en la mano repercuten y repercutían en la realización de las labores, si se tiene en cuenta que las manos era el principal elemento de trabajo del demandante, como acepta el representante legal de la demandada en el interrogatorio de parte; de manera que el accidente incidió en el agarre de la mano ya que no puede cerrar y flexionar los dedos, según se pudo ver en la audiencia; además la empresa no realizó ningún tipo de examen de valoración para la reincorporación, yendo en contravía de lo resuelto por la ARL.

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, entiende la Sala que el problema jurídico que debe resolverse es determinar si para la fecha de la terminación del vínculo laboral el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada.

Para ese menester es preciso tener en cuenta el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala:

*“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna*

*persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*

La aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos, sino que es necesario que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo. Asimismo, dicha norma consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizada por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario el despido no produce ningún efecto, tornándose viable el reintegro del despido; así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C - 531 de 2000 en la que dispuso:

*“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.*

Sobre los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que ellos se configuran con la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, de conformidad con su capacidad laboral, o de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta, que se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

Y si bien en reciente sentencia la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia determinó que el dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad laboral es la prueba idónea para acreditar una situación de discapacidad, de todas formas, admite que en los eventos en que la misma no se haya realizado, la discapacidad puede deducirse del estado de salud del trabajador, siempre que sea notorio, evidente y perceptible. Así se pronunció en sentencia SL572 de 2021, radicado 86728 de 24 de febrero de 2021, en la que señaló *«Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo»*.

Siguiendo ese derrotero, este Tribunal considera que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente. Es preciso también subrayar que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial, y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos, en lo posible, por personal especializado en la materia, entre ellos el *quantum* de la pérdida de capacidad laboral, cuando se haya realizado, pero si no existe hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo, tomando como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

De otro lado, la viabilidad de la protección reforzada requiere que el empleador conozca con certeza o deba conocer razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones.

El a quo al proferir su decisión, concluyó en líneas generales que el actor no demostró que estuviera en condición de limitación sustancial o en situación que lo hiciera titular de la protección laboral reforzada.

Es cierto que el demandante sufrió un accidente de trabajo el 7 de marzo de 2017 en el área de producción, con golpes y aplastamiento de los dedos de la mano izquierda, como lo aceptó la demandada al contestar la demanda y se lee además en el formato de informe de dicho insuceso, obrante en el expediente. También obra allí un número importante de piezas que integran la historia clínica del trabajo, entre las que se destaca la de 8 de marzo de 2017 en la que se describe la cirugía que le practicaron y los órganos que involucró, además de otras atenciones y consultas recibidas en la Clínica de la Universidad de la Sabana a lo largo de dicho año. En varias de ellas, se destaca como secuela "*leve limitación de la movilidad*", como se puede observar, entre otros, en el documento de 26 de abril de 2017 (folio 63).

Pero también constan en el expediente los dictámenes practicados por la ARL AXA COLPATRIA y por la Junta Regional de calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, este último emitido como consecuencia de la impugnación del demandante contra aquel. En el primero, se determina una pérdida de capacidad laboral del 10.29%, como consecuencia del accidente ocurrido el 7 de marzo de 2017, dejando en claro el dictamen que sufrió fracturas múltiples de los dedos de la mano y otras lesiones de nervios medianos, así como heridas de los dedos con daños de las uñas. Y el segundo, es decir, el de la junta regional, de fecha 6 de agosto de 2018, disminuyó el anterior porcentaje a 8.95%, fijando como fecha de estructuración el 6 de julio de 2018; allí se deja registrado que el actor se reintegró el 6 de mayo de 2017, siendo reubicado como auxiliar de producción.

Cabe agregar que el alegado estado de limitación sustancial lo sustenta el demandante en las secuelas del accidente de trabajo de fecha marzo de 2017, sobre las cuales versan los dictámenes antes referidos, sin que se haga referencia a nuevas o diferentes patologías o sucesos distintos.

También quedó establecido que la ARL AXA COLPATRIA en el concepto de 2 de agosto de 2017, emitido para el retorno laboral del actor a la demandada, concluyó que era apto con recomendaciones, y dentro de estas enumeró, entre otras, utilizar herramientas livianas que no generen exposición a vibración en la mano izquierda; manipulación de cargas de hasta 7 kgs; pausas activas cada dos horas; recibir inducción o reinducción al puesto de trabajo. Allí igualmente se consigna que el actor registra una leve disminución en la movilidad.

Igualmente se allegó el examen médico de egreso del demandante, en el que en ningún caso se reporta el estado de limitación que este pregona; por el contrario, se califica como satisfactorio (folio 76 archivo 8).

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto, y complementadas con los interrogatorios de las partes, debe decirse que la Sala comparte en su totalidad el análisis del juzgado, porque efectivamente de esos medios demostrativos no es dable inferir que, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, el demandante se encontrara en situación de limitación evidente y perceptible o de debilidad manifiesta.

Así se dice, porque eso es lo que es dable deducir de los dictámenes antes referidos y del examen médico de egreso, en los que no solamente se hicieron unas calificaciones leves, que no muestran mayor severidad o comprometimiento funcional, sino que las descripciones que allí se hacen ratifican esa percepción, como quiera que en el dictamen de la junta se anota que los agarres y pinzas son funcionales; y en el de la ARL en el que se anotó *"leve limitación en la flexión de las falanges distales de 2 a 5 dedos, pero logra contacto pulpejo palma; mano funcional"*. En este punto, resulta importante señalar que si bien el Tribunal acoge el criterio de que la calificación de limitación sustancial o debilidad manifiesta, puede colegirse por el juez a pesar de que no haya dictamen de pérdida de capacidad laboral, ello en modo alguno significa que de existir este, deban los jueces cerrar los ojos frente al mismo y motu proprio apartarse de sus consideraciones y arribar a conclusiones contrarias a las de aquel, porque ello implica desconocer que las juntas de calificación fueron creadas, como organismos especializados, para dirimir y dilucidar este tipo de situaciones. En el *sub lite* las calificaciones dadas tanto por la ARL como por la junta regional es dable estimarlas como de baja magnitud, sin un impacto severo o grave sobre la integridad del demandante o sobre sus posibilidades laborales. No puede pasarse por alto que el artículo 1 de la Ley 361

habla de las personas en situación de limitaciones severas y profundas, y el artículo 5 introduce la noción de moderada; o sea, que no todas las discapacidades son de la misma magnitud ni pueden tener, desde luego, el mismo nivel de protección. Es que una pérdida de capacidad laboral del 8.95% no es dable calificarla en ninguna de esas categorías. Mírese que la jurisprudencia habla de limitación sustancial para desempeñar sus funciones y es claro que sustancial quiere decir algo de cierta magnitud y trascendencia, que no alcanza a vislumbrarse en la calificación otorgada al demandante. Obviamente el actor pudo recurrir a la junta nacional de calificación o incluso a demandar los dictámenes ante la jurisdicción ordinaria, o incluso aportar un dictamen de otra autoridad o entidad, pero no hizo ninguna de estas actividades, sino se conformó con lo definido por la junta regional, como lo aceptó en el interrogatorio de parte, sin que pueda el Tribunal apartarse de esa prueba.

Pero es que además en varios de los conceptos emitidos en este asunto se habla de leve disminución funcional; y leve quiere decir "*ligero o de poco peso*", lo que descarta que se trate de unas secuelas sustanciales. Es cierto que en varios de los documentos médicos se habla de que el actor manifiesta dolor y dificultad de agarre, pero se trata de sus propios dichos, que aparecen desmentidos por las conclusiones de los dictámenes y opiniones médicas, y frente a los cuales, la Sala otorga mayor fuerza persuasiva a los conceptos de los profesionales. Lo mismo sucede con la exhibición que el demandante hizo en el interrogatorio de parte, del estado de sus manos, porque naturalmente la junta hizo el respectivo examen y con base en ello hizo la calificación correspondiente, la cual no ha sido cuestionada hasta ahora, ni resulta debilitada por el solo hecho de que la principal herramienta de trabajo fueran las manos del trabajador, o porque este considere que tiene limitaciones severas.

Es cierto, y está suficientemente probado, que el actor sufrió un accidente de trabajo en 2017, que ese accidente y sus lesiones fueron graves en su momento, pero esto no quiere decir que la situación no pudiera evolucionar positivamente para él, gracias a los tratamientos médicos, como a la postre resultó, pues no otra conclusión se puede extraer de los conceptos antes mencionados, sin que el hecho de haber sufrido un infortunio lo dote de una especie de inmunidad vitalicia, pues si se superan los traumas y se remueven las limitaciones funcionales llega a un estatus ordinario y deja de estar protegido de manera especial, pese a que ello no permita afirmar un estado de sanidad total, porque, sin duda, algunas secuelas quedaron, solo que no en la dimensión y alcance que

el recurrente proclama. Lo mismo vale predicar de las restricciones, porque si bien en las postrimerías del accidente tuvo algunas, no significa ello que estas se extiendan a perpetuidad, pues como consecuencia de las mejorías pueden desaparecer, que es lo aquí sucedido, como muestran las probanzas allegadas. Y si bien es cierto el demandante se encontraba inicialmente en cestillos y luego fue reubicado en mesa, y en esta sección estaba cuando terminó el contrato de trabajo, tal circunstancia no es suficiente para arribar a la conclusión de que era merecedor de la protección reforzada, porque las calificaciones y demás situaciones antes mencionadas, desvirtúan esa aspiración.

Las pruebas aportadas y practicadas no indican tampoco elementos nuevos que permitan sustentar la situación de especial protección que reclama el actor, por cuanto no hay constancias de incapacidades o tratamientos médicos recientes, tampoco de recomendaciones; incluso el último examen médico allegado es de varios años antes; el demandante manifiesta que el último fue en 2019; a lo que se agrega que el de egreso fue satisfactorio.

Así las cosas, al concluirse que para la fecha de la finalización del vínculo laboral el demandante no se encontraba en estado de limitación sustancial, no es posible colegir que la terminación unilateral del contrato de trabajo haya sido discriminatorio, o que el trabajador fuera titular de algún fuero especial de estabilidad; por tanto, se tiene que dicha terminación se fundamentó en una potestad legal y en ese sentido no queda otro camino que confirmar la decisión del juez de primera instancia en su totalidad.

Así se deja resuelto el recurso interpuesto.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso; como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un SMLMV.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha sentencia del 23 de junio de 2022, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá,

Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de HERNAN JULIO GALICIA ZABALA contra PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo del demandante, como agencias en derecho se fija la suma equivalente a 1 SMLMV.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**

Secretaria