

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

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25899-31-05-001-2019-00579-00  
Demandantes: **JOSÉ FABIÁN CASTRO SALGAR**  
Demandados: **EMPRESA CERÁMICAS SAN LORENZO INDUSTRIAL DE COLOMBIA S.A**

En Bogotá D.C. a los 10 DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2021 la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida el 06 de mayo de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**JOSÉ FABIÁN CASTRO SALGAR** demandó a **EMPRESAS CERÁMICAS SAN LORENZO INDUSTRIAL DE COLOMBIA S.A.**, para que finalizado el proceso ordinario se declare y reconozca la existencia del contrato a término indefinido suscrito entre las partes y que se mantenga la estabilidad laboral reforzada. Así, se condene a la demandada al pago de salarios, prestaciones sociales y demás tributos económicos dejados de percibir desde el 20 de mayo hasta el 13 de agosto del año 2019; la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al pago en costas del proceso y en lo demás que se halle probado de manera ultra y extra petita en el proceso.

Como fundamento de las peticiones, expuso que ingresó a laborar con la demandada el 3 de marzo de 2013 en el cargo de operario de línea de esmaltes con un salario básico mensual de \$1.110.200. Que es cabeza de familia y de su trabajo dependen las necesidades básicas de su familia. Que en el año 2014 empezó a padecer problemas de salud generándole incapacidad el 29 de julio de 2015, en dicha fecha sufrió accidente laboral con afectación en la rodilla izquierda “lesión parcial LCA meniscal condral” (fl.4). Como consecuencia de aquella lesión, ha padecido otras enfermedades en la espalda, rodilla, cadera. El 22 de noviembre de 2017 como resultado de los exámenes periódicos que hace la empresa demandada, se le detectó una desviación en su columna y se le realizaron recomendaciones. El 3 de mayo del 2019, fue citado por la representante legal de la demandada para realizar procedimiento disciplinario el día 7 de mayo del 2019. El 7 de mayo de 2019 fue incapacitado por los días 07 y 08 de mayo por “infección instestinal” (fl.4) causando ello impedimento para llevar a cabo la citación. El 09 de mayo en regreso de su incapacidad le fue notificado la terminación del contrato sin justa causa con reconocimiento de indemnización. El día 13 de mayo de 2019 le fue practicado examen de egreso con un resultado desfavorable por su problema en la columna. El 16 de mayo de 2019, le fue sugerido realizarse radiografía lumbo sacra y 5 terapias físicas. El 28 de mayo de 2019, como resultado de la radiografía, se determinó “muestra discopatía L5, L5,S1 incipientes osteofitos de cuerpo s vertebrales en relación con espondilosis y artrosis con mucho dolor”. El 04 de junio de 2019 se le diagnosticó DX lumbago crónico, dicopatía lumbar, artrosis facetaria lumbar baja y se le recomendaron 9 terapias. El 18 de junio de 2019 no pudo iniciar sus terapias debido a que se encuentra suspendido en la EPS. El 14 de agosto de 2019, el Juzgado Promiscuo Municipal de Sopó mediante sentencia resolvió la tutela impetrada por el demandante, concediéndole la tutela de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, mínimo vital, salud, ordenó a la accionada al reintegro del accionante a un cargo acorde con sus limitaciones físicas y teniendo en cuenta las recomendaciones médicas y advirtiéndole al demandante que en el término no superior a 4 meses debería acudir a la justicia ordinaria para dirimir el conflicto laboral con la accionada.

La demanda fue presentada el 12 de diciembre del 2019. El Juzgado de conocimiento mediante auto del 13 de febrero de 2020 la admitió y reconoció personería jurídica al apoderado judicial. Notificada la parte demandada a través de apoderada judicial, aceptó parcialmente los hechos y se opuso a todas y cada una de las pretensiones, con fundamento en que no ha sido desconocida la existencia del contrato laboral suscrito con el demandante, también que el demandante no es beneficiario de lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, ya que este *“fue desvinculado sin justa causa teniendo en cuenta el plan de alineación estructural que se estaba realizando con casa matriz en México, desvinculándose por esta razón a 12 trabajadores más”* (fl.203) y que este no informó a la compañía la existencia de un padecimiento médico, ni tratamiento que estuviere realizando. Propuso como excepciones de mérito i) cobro de lo no debido; ii) improcedencia de reintegro y/o indemnización contenida en la ley 361 de 1997; iii) prescripción; iv) compensación v) buena fe y vi) pago. (fls. 194 – 217 Archivo 01 Expediente Digitalizado.pdf)

## **II. SENTENCIA DEL JUZGADO**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 6 de mayo de 2021 declaró que el demandante fue despedido sin justa causa y sin autorización del Ministerio de Trabajo por encontrarse en estado de debilidad manifiesta. Condenó a la demandada al reintegro del demandante de manera definitiva; al reconocimiento y pago de la indemnización del artículo 26 Ley 361 de 1997; al pago de los salarios pendientes entre el 10 de mayo del 2019 y 13 de agosto de 2019; al pago de \$2.802.000 por concepto de saldo y al pago de las costas del proceso. Declaró probada la excepción de compensación.

## **III. RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión, la apoderada de la accionada presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

*“Respetuosamente me permito manifestar que interpongo recurso de apelación en contra de la sentencia que acaba de proferir el despacho y procedo a sustentar el recurso en los siguientes términos señora juez. Me permito solicitar, respetuosamente sea concedido el recurso de apelación y le solicito a la Honorable Sala que conozca de esta decisión, se sirva revocarla en su*

integridad, revocar en su totalidad la condena que ha sido impuesta a mi representada por carecer de todo fundamento legal, jurisprudencial y probatorio y para tal efecto me permito empezar el sustento de mi apelación indicándole a la Honorable Sala en primer lugar lo siguiente: no se debe mantener la decisión del reintegro ordenado por vía de tutela de manera transitoria, y este no se debe mantener por la siguiente razón y es que el demandante contrario a todas las conjeturas que ha realizado el despacho con la presente sentencia, no tenía fuero de salud al momento de la terminación del contrato del trabajo, por el contrario, la decisión del despacho sorprendentemente se basa en presunciones, en conjeturas, en análisis de situaciones que ni siquiera hacen parte o hicieron parte del material probatorio que se allegó al proceso. Entonces, en primer lugar debe tenerse en cuenta en cuanto a la historia clínica que aportó el demandante que existe y como lo señaló la señora juez, existió un accidente de trabajo conocido y no desconocido por mi representada que estas patologías para el accidente de trabajo se cerraron debidamente por la ARL y en segundo lugar, pasa el despacho a realizar unas conjeturas porque realmente no hay prueba, y no hay prueba científica que determine esta situación dentro del proceso y pasa a realizar unas conjeturas del conocimiento supuesto que tenía mi representada en cuanto a las patologías de columna, lo cual claramente no son ciertas y no se evidencian, ni de la historia clínica ni de los exámenes periódicos realizados, esto es completamente, esto no tiene ningún fundamento probatorio. Si revisamos la historia clínica ¿Qué observamos? Que el señor Fabián presentó su accidente de trabajo, presentó unas incapacidades, presentó unas citas médicas hasta el año 2017, es que reviso folio uno a uno y no encuentro ningún soporte de lo que ha señalado el despacho haber encontrado como fundamento para mantener esta protección de reintegro, ordenado de manera transitoria, por vía de tutela. En ese sentido, debe tenerse en cuenta que el señor Fabián con los documentos que él mismo aporta que él tiene que demostrar que era una persona discapacitada para el momento de la terminación del contrato de trabajo, lo cual claramente no demostró, solamente presentó unas atenciones médicas hasta el año 2017 y con posterioridad al año 2017 se reincorporó, es que estamos pasando por alto la prueba documental, estamos pasando por alto la prueba testimonial, estamos pasando por alto la confesión que realizó incluso el mismo demandante dentro del presente proceso, y partimos de un fallo realizado con conjeturas y presunciones que las cuales no tienen fundamento. Con posterioridad al 2017 el señor Fabián no realiza ninguna consulta, no le acredita a mi representada por ningún medio que tenga alguna patología porque no lo reportó, no hay prueba que lo haya reportado. Entonces en este sentido que tenemos exámenes periódicos, exámenes periódicos que sorprendentemente el despacho no tiene en cuenta que fue dado y calificado satisfactoriamente para el cargo que él desempeñaba, para el cargo que él fue contratado, que jamás fue reubicado, no existe una orden de reubicación, no existe una orden de restricción, no existe una limitación comprobada. Es más, el demandante al absolver el interrogatorio de parte confiesa que no tenía nada, que no había puesto en conocimiento, por medio de su apoderado confiesa en la redacción de la demanda que no tenía nada, que no lo puso en conocimiento de su empleador ¿cómo podemos pasar por alto estas confesiones? ¿cómo podemos pasar por alto la prueba documental que se aportó por la misma parte demandante? Y además señala el despacho que se hizo un examen periódico el 13 de mayo, no, no se hizo examen periódico el 13 de mayo. El 13 de mayo se hizo un examen de retiro. Porque al momento de terminación del contrato fue el 9 de mayo, entonces de ninguna manera puede decirse que mi representada conocía de una patología de columna cuando los exámenes y con los que se está basando el despacho para fallar en contra de mi representada fueron realizados con posterioridad al 9 de mayo, entonces no podemos pasar por alto esta situación de no podemos presumir que mi representada conocía hechos futuros, hechos que sucedieron con posterioridad al 9 de mayo. O sea, es inadmisibles pretender que conoció un estado de salud cuando ni siquiera se habían hecho exámenes médicos. En cuanto a las recomendaciones del examen periódico de noviembre de 2018 fueron recomendaciones generales y de ninguna manera el realizar o recomendar algún estiramiento implica ya la, una afección de columna conocida por mi representada, no puede interpretarse de esa manera, menos aún que no hay un diagnóstico de columna, en ningún momento en ese examen se dice que hay un diagnóstico de desviación de columna, en ningún momento en ese examen se dice que el demandante esté limitado para el ejercicio de sus funciones, es más, reitero lo dijo el demandante, lo dijo su jefe inmediato, prestó sus servicios de manera idónea hasta el momento de la desvinculación. Entonces ¿qué afecciones en su estado de salud tenía? Ahora, no puede perder de vista la honorable sala que conozca de esta decisión como lo hizo el despacho que lo que se tiene que analizar es la situación que se comprendía o que estaba hasta el 9 de mayo de 2019 fecha en la cual se rompe el vínculo laboral y no analizar situaciones posteriores a la terminación del vínculo laboral como lamentablemente se está haciendo. Además, parte el despacho que el demandante fue desvinculado después de presentar una incapacidad médica, presumiendo, y la verdad no se entiende de dónde lo obtiene, pero incluso el demandante en su demanda dice cuál fue el diagnóstico y dice diagnóstico A084 infección intestinal viral, es decir, no tenía nada que ver con el tema de columna que está señalando el despacho. Es decir, que la decisión de terminar el contrato de trabajo de mi representada no puede ser desde ningún punto de vista discriminatorio porque no existía tal estado de salud. Debe

tenerse en cuenta, adicionalmente, como lo acreditó mi representada que el demandante desde el año 2018 tomando el periodo abril 2018 hasta el 4 de febrero de 2019 presentó únicamente 4 incapacidades: rinoфарингитис, otitis, amigdalitis, infección intestinal. O sea, que claramente no puede concluirse de ninguna manera que la decisión de mi representada haya sido por observaciones en estados de salud, no puede hacerse la mezcla probatoria que se ha realizado en esta sentencia y basada en presunciones que porque el señor posteriormente a la desvinculación fue y se realizó unos diagnósticos, mi representada tenía que presuntamente conocerlos. Para acreditar la situación médica, se requiere una prueba científica y no estoy hablando de la calificación de pérdida de capacidad laboral que también confesó el demandante no tener, no tener una limitación del 15% que reitero la Corte Suprema de Justicia y le solicito a la sala que conozca de esta decisión aplique los criterios. No pudiendo apartarse de los criterios constitucionales en este sentido cuando los parámetros de nuestro organismo de cierre ordinario ha establecido cuáles son los parámetros para determinar cuando procede la estabilidad laboral reforzada, situación que claramente no se presenta en este caso y reitero, invoco como fundamento jurídico también de esta apelación la reciente sentencia SL 711 de 2021, donde se señala que la estabilidad solo tiene cabida en limitaciones moderadas, severas y profundas. La estabilidad laboral reforzada no es una perspectiva en el empleo y se aceptan órdenes de reintegro cuando hay dificultad sustancial en el desempeño de su labor y esta capacidad debe ser en un grado significativo conocido por el empleador y debe ser, reitero, moderada, severa y profunda. Claramente, aquí contrario a lo indicado por el despacho no se demuestra ninguna deficiencia física, sensorial o psíquica, por el contrario, es que está la confesión del demandante donde dice él mismo: yo prestaba mis servicios en debida forma, no presenté diagnóstico, no comuniqué ninguna situación y no solamente tenemos esa confesión que debe ser valorada en su integridad, sino, los documentos que aporta. Todos los documentos que aporta con relación al tema de columna son posteriores al 9 de mayo de 2019 y reitero es la situación médica, con corte al 9 de mayo fecha en que se dio la ruptura del vínculo laboral la que se debe analizar y se debe tener en cuenta que tenemos exámenes periódicos sin ningún tipo de examen, de diagnóstico de columna. Se debe tener en cuenta que tenemos exámenes periódicos en los cuales se dice satisfactorio, los cuales se dice es apto para seguir desempeñando su cargo. Cargo que desempeñó desde el momento de su contratación hasta el momento de su desvinculación. Es decir, que ninguna discriminación pudo haber hecho mi representada con relación a la desvinculación del demandante cuando claramente no había una afectación a su estado de salud, cuando claramente venía con una prestación de sus servicios en debida forma. Ahora bien, en cuanto a la forma de terminación de contrato de trabajo no puede perderse de vista que la misma normatividad, que el mismo Código Sustantivo de Trabajo, habilita al empleador a hacer uso de la facultad establecida en el artículo 64 del C.S del T y en este sentido debe tenerse en cuenta que puede hacer uso de esa facultad de terminar el contrato de trabajo sin justa causa, sin justa causa, pagando la respectiva indemnización como efectivamente fue realizado en el presente caso. En el presente caso en el cual reitero que por el contrario se evidencia incluso de su historia física que el demandante llevaba una vida laboral y una vida personal sin limitación alguna. Porque incluso, revisando sus historias clínicas, se observa como indica que él realizaba actividades deportivas y esto también fue corroborado por su jefe inmediato el señor Venegas que indicó que participaba en sus actividades de bienestar los días viernes sin ninguna limitación. Ahora bien, en cuanto a la reestructuración contrario a lo analizado por el despacho sí debe tenerse en cuenta y será para la única razón que debe tenerse en cuenta las declaraciones de los testigos convocados por la parte demandante, porque en cuanto al resto de hechos en el proceso, claramente no tuvieron ningún conocimiento, ni aportaron nada al proceso, pero sí debe llamarse la atención de cuanto a que sí hubo una reestructuración. Que no es falso lo indicado por mi representada que hubo una reestructuración, que se desvincularon más personas, es que en ningún momento hablamos de la supresión del cargo, hablamos de una reestructuración de la línea desde México que se tomó, desde casa matriz, que se tomó esta decisión. Y estas situaciones quedaron claramente demostradas, los testigos por el contrario fueron todos coincidentes en indicar que sí se retiraron personas, que se conoció esa reestructuración y la interpretación que se está realizando la declaración del señor Venegas es completamente errónea, el señor Venegas que dijo, que sí hubo reestructuración, suprimimos personal, se retiraron personas, movimos personas internamente, no supresión de cargo, o sea en ningún momento en la contestación de la demanda se ha hablado de supresión de cargos. Entonces, no se entiende también de dónde se toma este argumento de la supresión de cargos. Hubo reestructuración, reestructuración en la compañía, reestructuración en cuanto a la línea completa de la compañía a nivel internacional, ni siquiera fue una decisión tomada por San Lorenzo únicamente en Colombia. Entonces, en este sentido sí debe tenerse en cuenta que de ninguna manera se puede concluir como lo ha manifestado el despacho, que se trató de una situación de discriminación. Por el contrario, se encontró evidenciado que sí hubo una reestructuración y adicionalmente se debe tener en cuenta que tampoco existía ninguna limitación de mi representada para hacer uso de las disposiciones establecidas en el artículo 64 del C.S del T porque no existía ninguna discapacidad, no existía ninguna limitación funcional para la

*terminación del contrato de trabajo del aquí demandante quien reitero, incluso, muy convencido claramente confesó haber prestado sus servicios en debida forma hasta el último momento de su vinculación. Así las cosas, se debe tener en cuenta que pues conjeturas realizadas en cuanto al material probatorio y las presunciones, pues no deben tenerse en cuenta en la medida que por el contrario existen pruebas que demuestran lo contrario, la inexistencia del conocimiento por parte de mi representada de estas patologías, unas recomendaciones generales realizadas en noviembre de 2018 y debe llamarse la atención que periodo 2018-2019 el demandante ninguna atención médica solicitó, ningún reporte hizo, ninguna cita realizó y por el contrario quedó acreditado en la declaración del señor Venegas que se cumplían todas las medidas de salud ocupacional, sin embargo, el mismo demandante dice no, no tuve nada, no presenté el diagnóstico, yo no lo comuniqué, no tuve restricción, ocupé mi cargo. Entonces por el contrario, todos estos dichos practicados dentro de esta diligencia llevan a concluir lo contrario, llevan a concluir la inexistencia de un fuero de salud y por esa razón le solicito a la honorable sala se sirva revocar en su totalidad esta decisión, la cual reitero no tiene ningún fundamento jurídico, no tienen ningún fundamento probatorio y también solicito se de aplicación a las disposiciones que ha venido reiterando la Corte Suprema de Justicia en sus recientes jurisprudencias proferidas incluso dentro de este año y tener en cuenta que el demandante no acredita tener ninguna pérdida de capacidad laboral adicional y claramente que para el 9 de mayo de 2019 ninguna limitación. No tenía en el desempeño de sus funciones. Entonces en ese sentido mi representada, debe revocarse esta decisión adoptada de mantener el reintegro del demandante, así como las condenas que han sido impuestas, teniendo en cuenta pues la improcedencia de las mismas. De esta manera dejo sustentado mi recurso de apelación señora juez, muchas gracias.”*

La juez de conocimiento concedió el recurso de apelación interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 20 de agosto de 2021.

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término concedido para alegar en segunda instancia, la parte demandada presentó escrito en el cual manifestó:

*“- Del amparo ordenado por la vía constitucional: De acuerdo con los documentos aportados al proceso se puede observar que el señor Jose Fabian Castro promovió acción de tutela en contra de mi representada, por medio de la cual se ordenó el amparo de sus derechos de manera transitoria, razón por la cual es el juez ordinario laboral el competente para realizar el estudio de la procedencia o no de la protección por estabilidad laboral reforzada. - Inexistencia de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud: Como ha sido indicado desde el momento de emitir pronunciamiento a la acción instaurada, la terminación del contrato de trabajo del señor Jose Fabian Castro no fue realizada de manera discriminatoria, pues no existía ninguna condición especial en su estado de salud que le impidiera o dificultara el desempeño de su labor y que lo ubicara por tanto en un estado de debilidad manifiesta como erróneamente lo concluye el Despacho basado en una serie de conjeturas y presunciones y teniendo en cuenta además pruebas de situaciones y valoraciones médicas ocurridas con posterioridad a la efectividad de la desvinculación desconociendo con ellos los parámetros legales y jurisprudenciales, debiendo llamarse la atención en cuanto a que: i. El demandante en vigencia de la relación laboral tuvo un accidente de trabajo el día 29 de julio de 2015 al realizar una actividad deportiva, frente al cual, una vez agotado el tratamiento de recuperación, se reincorporó sin restricción alguna y continuó el desempeño de sus labores sin restricción alguna, y en ese sentido desde el año 2017 no presentó atenciones médicas, incapacidades y los exámenes médicos realizados con posterioridad fueron satisfactorios. Lo anterior se puede observar, en el último seguimiento interno realizado con fecha 13 de julio de 2017 en el cual se reportó que se había presentado superación del impase del trauma en rodilla izquierda en evento deportivo, actualmente en condiciones normales, pudiendo desarrollar las actividades diarias normales, lo cual se ve reflejado en el examen periódico realizado en mes de noviembre de 2017, siendo además cerrado el caso por la ARL. ii. Al momento de la terminación del contrato de trabajo el demandante no presentaba incapacidad médica, y debe valorarse de manera particular que la incapacidad presentada los días anteriores a la terminación de su contrato de trabajo lo fue por una*

enfermedad viral, que en nada afectaba la continuidad en el desempeño de sus funciones, por lo cual de ninguna manera puede aceptarse la conclusión realizada por el Juzgado de primera instancia, en cuanto a que existe discriminación en ese sentido por haber notificado la decisión de terminación del contrato de trabajo una vez reincorporado de una incapacidad concedida por enfermedad general de origen viral que no requería ningún tipo de tratamiento médico, ni surgió restricción o recomendación alguna. iii. De igual manera se debe tener en cuenta la confesión realizada por el demandante en cuanto a que se encontraba trabajado de manera normal el día 9 de mayo de 2019, en el cargo para el cual había sido contratado de operario de esmaltes, lo cual fue corroborado con la declaración rendida por el señor William Orlando Vanegas. iv. De otro lado, debe tenerse en cuenta que incluso el demandante en el hecho 15 de la demanda confiesa que solo manifestó la patología que ahora reclama al momento del retiro, lo cual claramente desvirtúa por completo la existencia de un actuar discriminatorio por parte de la compañía. v. En cuanto al material probatorio aportado con la demanda relacionado con análisis médicos, exámenes y citas, debe llamarse la atención en cuanto a que estos fueron realizados con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, es decir, que no son oponibles a mi representada como indicadores de un conocimiento de diagnósticos médicos como erradamente se concluye en la sentencia, pues pasó por alto el Despacho que la situación médica que debe ser valorada en la presentada al momento del retiro del trabajador y las limitaciones o dificultades con las cuales venía desempeñando su cargo, las cuales no se presentan en el presente caso, reiterándose que el demandante se encontraba desempeñando el cargo para el cual había sido contratado sin limitación alguna, confesado en el momento de absolver el interrogatorio de parte. vi. En lo relacionado con el último examen médico periódico realizado el día 29 de noviembre de 2018, se debe tener en cuenta que su resultado fue satisfactorio para el desempeño del cargo de operario de la línea de esmaltes, sin restricción alguna, y así se desempeño hasta el día 9 de mayo de 2019, fecha en la cual se notifica la decisión de terminación de su contrato de trabajo, y solo fueron realizadas unas recomendaciones de orden general para la prevención de enfermedades que de manera alguna evidencian una dificultad o imposibilidad de realizar las funciones propias su cargo y mucho menos el diagnóstico de alguna enfermedad o patología que ubique al demandante en alguna situación de especial protección como de manera equivocada se concluye en la sentencia. De lo anteriormente referido, se puede concluir que el demandante para el día 9 de mayo de 2019 no contaba con ningún diagnóstico médico, ni ninguna patología que impidiera, dificultara o limitara el desempeño de las funciones propias de su cargo, nótese por el contrario que con posterioridad a obtener el reintegro de manera transitoria por vía de tutela no presentó más atenciones médicas, seguimiento o tratamientos, así las cosas, debe revocarse la decisión de primera instancia pues el señor Castro para el momento de la terminación del contrato de trabajo con mi representada se encontraba prestando sus servicios en debida forma, sin que se acreditara ningún soporte médico de los padecimientos que afirma tener, de igual manera no presentó incapacidades en ese sentido, tampoco acreditó tratamientos vigentes, restricciones médicas, ni se acreditó calificación de pérdida de capacidad laboral, ni estar en trámite para ese momento, por lo que claramente la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo no obedeció a un acto discriminatorio por cuanto ninguna limitación para el desempeño de sus labores había presentado, así las cosas, la decisión de mantener el reintegro del demandante carece de todo soporte fáctico, jurídico y probatorio por no acreditarse las disposiciones legales, ni jurisprudenciales para ser amparado por los beneficios de la Ley 361 de 1997. - La decisión adoptada por el Juzgador de primera instancia tampoco acoge los antecedentes jurisprudenciales frente al desarrollo de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud: Señala el despacho que para emitir su decisión se aparta del precedente jurisprudencial de la H. Corte Suprema de Justicia y que en su lugar acata las disposiciones de la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, sin embargo, remitidos a los recientes pronunciamientos de estos dos órganos superiores, se tiene que la decisión del Despacho no se encuentra ajustada a ninguna de estas dos posturas. Al respecto tenemos: i. Antecedentes de la H. Corte Constitucional: Las bases estructurales de la estabilidad ocupacional reforzada las estableció en la sentencia SU – 049 de 2017, la cual recuerda una definición que nace con la sentencia T – 1040 de 2001, que cual señala: El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. Definición de la cual se destaca lo siguiente: • Que tengan una afectación en su salud: La sentencia SU en mención no dispuso cuales supuestos dan lugar al entendimiento de “afectación en su salud”, sin embargo, refirió 9 sentencias de las diferentes salas, las cuales luego de un cuidadoso análisis, nos permite exponer los supuestos del fuero: (...) ▪ Incapacidad temporal: impedimento temporal de desempeñar su capacidad laboral. (Ley 776 de 2002, artículo 2). ▪ Proceso de rehabilitación: Convenio 159 integrado por la ley 82 de 1988. En esencia son casos como: restricciones médicas, estar en tratamiento médico, proceso de reubicación, readaptación o reinserción ▪ Enfermedad degenerativa: Sugerimos remitirse, entre otro, al Manual de Consecuencias de la Enfermedad de la OMS ▪ Enfermedad catastrófica: No existe una lista taxativa, por en esencia son: Cáncer (ver Resolución 2699 de 2007), VIH (Ver T-295 de 2008), Insuficiencia renal crónica (Ver sentencia

T-421 de 2015), *Epilepsia continua* (Ver sentencia T-894 de 2013), así como las enfermedades de alto costo previstas en el Artículo 45 del Acuerdo 29 de 2011. ▪ *Incapacidad permanente parcial y proceso de declaratoria*: Los procedimientos destinados a determinar la pérdida de capacidad laboral, previstos en el Decreto 1352 de 2013 y el resultado de la misma, cuando, de acuerdo con el Decreto 1507 de 2014, se encuentre entre el 5% y el 49% • Que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares: Este resulta ser un requisito esencial para la adecuada comprensión de la jurisprudencia constitucional sobre la estabilidad ocupacional reforzada. Pues determina que no toda persona con dificultades de salud goza de protección, sino cuando real y materialmente se limita de manera sustancial el desempeño de funciones. Por tanto, le impediría poder continuar con el desarrollo profesional en otro lugar acorde a sus capacidades. Esto, en consideración a que no le asiste a la empresa la cobertura de toda situación de salud, como es el caso del señor Jose Fabian Castro. Llamamos la atención de la H. Sala, en cuanto a que no se acreditó de ninguna manera por parte del apoderado del demandante la limitación en el ejercicio de las funciones del trabajador y esta situación de igual forma brilla por su ausencia en la motivación de la sentencia proferida en primera instancia, lo cual necesariamente nos lleva a concluir que el Despacho para emitir su decisión tampoco acogió estos antecedentes, pues probado resultó que el demandante no había acreditado la existencia de ninguna patología al momento de la terminación del contrato de trabajo y mucho menos que presentara alguna dificultad para el desempeño de sus funciones, pues reitero, incluso es el mismo demandante quien afirma que desempeñó su cargos hasta el día 9 de mayo de 2019 sin limitación o restricción alguna ii. Antecedentes de la H. Corte Suprema de Justicia: Por su parte el entendimiento dado por la H. Corte Suprema de Justicia a las situaciones como la que nos ocupan, en cuanto a que la protección laboral reforzada no opera automáticamente ante la presencia de una mínima afectación de salud, pues entraríamos así en un escenario de inseguridad jurídica que no permitiría en ningún caso dar por terminados los contratos de trabajo de aquellas personas que por uno y otro motivo tiene afectaciones mínimas de salud, lo cual no es la finalidad de la norma. En una fuerte y pacífica línea jurisprudencial, la H. Corte Suprema de Justicia se ha referido sobre los requisitos de procedencia de la protección especial que contiene la Ley 361 de 1997, en donde se ha señalado lo siguiente: “(i) Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral. (ii) Que la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa; (iii) El artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.” En Sentencia del 7 de febrero de 2006. Rad. 25130. M.P. Gustavo Gnecco se señaló lo siguiente: “(i) No cualquier limitación o discapacidad es objeto de protección por la ley 361 de 1997 (ii) Ser despedido por 180 días de incapacidad permanente (literal A-15 del art. 7º del D. 2351 / 65), no es prueba que determine que el trabajador era discapacitado; y (iii) El trabajador debe probar su invalidez con prueba científica (dictamen pericial).” Por lo anterior se tiene que el demandante evidentemente no demuestra de manera alguna haber sido sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral, en tanto no estaba incapacitado para la fecha en que se terminó el contrato, la incapacidad presentada en días anteriores correspondió a una enfermedad viral, tampoco tenía una pérdida de capacidad laboral, ni restricción o limitación alguna vigente para el desempeño del cargo para el cual había sido contratado, por el contrario en el último examen periódico realizado el demandante fue declarado apto sin restricciones, desempeñando de esta manera las funciones propias de su cargo hasta el día de su desvinculación. De igual forma, el demandante no se ubica en un escenario de especial protección ni siquiera dentro de los parámetros recientemente emitidos, en los cuales se ha desarrollado que la estabilidad laboral reforzada solo tiene cabida en las limitaciones moderadas, severas o profundas, y que de ninguna manera puede tomarse como una perspectiva en el empleo y se aceptan ordenes de reintegro cuando hay dificultad sustancial en el desempeño de su labor y esa discapacidad debe ser en un grado significativo y conocido por el empleador para activar las garantías. Así mismo señala, que no puede existir una ampliación indeterminada y que no cualquier deficiencia la que activa el amparo, sino que debe tratarse de una deficiencia física, sensorial o psíquica que sea relevante y que dificulte la prestación del servicio. De acuerdo con lo anterior, es claro que el demandante no se encontraba al momento de su desvinculación dentro de ninguno de los supuestos establecidos normativa y jurisprudencialmente para que se activara la protección por estabilidad laboral reforzada y en ese sentido se debe revocar la decisión proferida por cuanto no tiene ningún tipo de soporte. - De acuerdo con lo anterior, no existía limitación alguna para que mi representada el día 9 de mayo de 2019 procediera a terminar el contrato de trabajo del demandante sin justa causa, pagando la indemnización correspondiente, pues actuó con el pleno convencimiento de la inexistencia de incapacidades, restricciones, recomendaciones médicas al demandante, tratamiento médico, así como de cualquier patología, pues no había presencia de ninguna situación que dificultara sustancialmente el desempeño de la labor del señor Castro, pues se reitera que prestó sus servicios en debida forma hasta el momento de su desvinculación. Adicional a lo anterior, se debe tener en cuenta que al no existir ningún impedimento para la finalización de su contrato de trabajo, no existió como consecuencia

*ningún acto de discriminación al haber retirado al demandante de la compañía en el mes de mayo de 2019, fecha en la cual además fueron desvinculadas 12 personas más ante el proceso de alienación estructural que se venía realizando con casa matriz, situación conocida por la totalidad de los declarantes y del demandante. Con base en estos alegatos, respetuosamente me permito solicitarle a la H. Sala del Tribunal Superior de Cundinamarca lo siguiente: Se sirva REVOCAR en su integridad la sentencia de fecha 6 de mayo de 2021 proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá.”*

En el término concedido para alegar, la parte demandante guardó silencio.

## **V. CONSIDERACIONES:**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la sociedad demandada - EMPRESAS CERÁMICAS SAN LORENZO INDUSTRIAL DE COLOMBIA S.A., teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación, la controversia en esta instancia se contrae en determinar si el demandante se encontraba cobijado por la garantía de estabilidad laboral reforzada, proveniente de la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para la fecha en que fue terminado el contrato de trabajo y si como efecto de ello hay derecho al reconocimiento de las condenas consecuenciales ordenadas en primera instancia.

Al respecto se aprecia que la juez de primera instancia consideró que para la fecha del despido, el actor contaba con afecciones de salud, que tuvo una incapacidad de dos días antes de la terminación del contrato, que la historia clínica del actor evidencia que se encuentra diagnosticado con patología de columna, que en fechas posteriores a la terminación presentó varias incapacidades, razón por la cual ordenó el reintegro definitivo del demandante, decisión que fue impugnada por la compañía accionada con fundamento en que no se demostró que el trabajador fuera beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada por razones de salud al momento en que fue despedido.

Para resolver el problema planteado debe tenerse en cuenta en primer lugar que respecto de la relación laboral entre las partes, se encuentra acreditado que el accionante estuvo vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de marzo de 2013 el cual terminó el 9 de mayo de 2019 por decisión unilateral del empleador con reconocimiento de indemnización por despido. El demandante presentó acción de tutela invocando la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral, salud, igualdad, vida digna, mínimo vital y seguridad social. El conocimiento de la acción constitucional correspondió al Juzgado Promiscuo Municipal de Sopó, agencia judicial que, mediante sentencia del 14 de agosto de 2014, amparó los derechos invocados por el actor y como mecanismo transitorio ordenó el reintegro en un cargo de acuerdo con sus limitaciones físicas, atendiendo las restricciones médicas, decisión que fue confirmada en segunda instancia mediante sentencia del 7 de octubre de 2019, emitida por el Juzgado Segundo de Familia de Zipaquirá. En cumplimiento de la orden emitida por el juez constitucional, la empresa accionada reintegró al demandante al cargo de operario de esmaltes. (fls. 42,61,107-139,151-160 y 247 – 251 Archivo 01ExpedienteDigitalizado.pdf)

Precisado lo anterior, debe recordarse para desatar la alzada perpetrada en la litis, que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el particular, ha precisado que para efectos de ser beneficiario de las consecuencias consagradas en el canon 26 de la Ley 361 de 1997 debe evidenciarse que el trabajador presenta una afectación significativa de su estado de salud, debidamente conocida por su empleador, para lo cual debe allegar los medios de prueba que acrediten tal circunstancia; como lo señaló dicha Corporación en sentencia SL11411-2017 del 2 de agosto de 2017, radicación No.67595, emitida con ponencia del Magistrado RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, al expresar:

*“(...) En concordancia con lo anterior, la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, **pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan***

**su estabilidad.** En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845, se dijo al respecto que,

*[...] para que opere la protección laboral establecida en este último precepto, no es requisito sine qua non que previamente la persona discapacitada tenga el carné o que se haya inscrito en la E.P.S., pues aunque se constituye en un deber, el no cumplirlo o probarlo procesalmente no lleva como consecuencia irrestricta y necesaria la pérdida de la aludida protección. Dicho en breve: el carné o la inscripción en la E.P.S. no son requisitos para que sea válida o para que nazca a la vida jurídica el mencionado amparo, habida cuenta que ello no aflora de los textos normativos. Más aún, cuando en el sub lite, el Tribunal estimó que la limitación del actor era un hecho notorio...”.*

Sobre el estado de salud del demandante al momento de la finalización de contrato (9 de mayo de 2019), se observa que con la demanda se allegaron los siguientes documentos: (i) Certificado de salud ocupacional de fecha 27 de febrero de 2015, en el cual se consignó en las observaciones mantener hábitos de vida saludable; (ii) Informe de accidente de trabajo sufrido por el actor el día 29 de julio de 2015, en el que se consignó: “EL SEÑOR JOSE FABIAN CASTRO SE ENCONTRABA REALIZANDO UNA ACTIVIDAD DEPORTIVA (FUTBOL) ELABORADA POR PARTE DE CSLI, EL ESTABA EN LA POSICION DE PORTERO CUANDO VA A RECIBIR UN BALÓN DA UN PASO Y SE DOBLA SU PIERNA IZQUIERDA Y SIENTE UN FUERTE DOLOR EN LA PARTE POSTERIOR DE LA RODILLA.”; (iii) Informe de Evaluación Médica Ocupacional del 14 de agosto de 2015 en el que se indicó que es apto para desempeñar el cargo, con las siguientes recomendaciones: “SEGUIMIENTO POR MÉDICO ORTOPEDISTA DE LA ARL-COLOCAR COMPRESAS DE AGUA TIBIA CON SULFATO DE MAGNESIO, EVITAR REALIZAR DESPLAZAMIENTO POR TERRENO IRREGULAR Y/O INCLINADO REPETITIVAMENTE O FORZADOS (MAS DE 20 MINUTOS) – EVITAR ASUMIR POSICION DE MANERA REPETITIVA EN CUCLILLAS O DE RODILLAS – EVITAR CORRER, TREPAS, SUBIR Y BAJAR ESCALERAS O SALTAR – SEGUIR CON TERAPIAS FÍSICAS Y REHABILITACION – RECOMENDACIONES EXTRALABORES Y LABORALES POR UN LAPSO DE 20 DIAS. RESTRICCIONES: EVITAR LEVANTAMIENTO DE CARGAS SUPERIORES A 10 KG – EVITAR REALIZAR DEPORTE DE ALTO IMPACTO.”; (iv) Certificado de Evaluación Médica Ocupacional del 13 de mayo de 2019 en el que se encuentran como recomendaciones: continuar manejo médico, control anual optométrico; control nutricional y de peso, higiene postural y pausas activas; (v) Resultado de resonancia magnética de rodilla del 18 de agosto de 2015 en la que se indicó como hallazgos engrosamiento del ligamento cruzado por desgarramiento parcial de sus fibras, complejo meniscal sin alteraciones, ligamento colateral de aspecto normal; (vi) Constancia de consulta médica del 10 de febrero de 2014 en la ESE HOSPITAL DIVINO SALVADOR DE SOPO, por cuadro de un día de

dolor en región lumbar; (vii) Constancia de consultas médicas del 14 de julio de 2014, 27 de septiembre de 2014, 20 de noviembre de 2015, 23 de marzo de 2017 en Cafam – Sopó, por dolor intenso en región lumbar irradiado a miembro inferior izquierdo, dolor en pie derecho, lumbago no especificado; (viii) Historia Clínica de Control de Ortopedia expedida por la Clínica de Ortopedia y Accidentes Laborales, de fecha 20 de abril de 2017, en la que se consignó que el motivo de la consulta control de resultados de resonancia de rodilla izquierda y dolor leve en la rodilla y como hallazgos se dejó constancia que no se encontraron lesiones meniscales que requieran manejo quirúrgico, que la lesión de ligamento cruzado anterior de hace dos años y medio cicatrizó y que la resonancia se observa normal; (ix) Certificado de Evaluación Médica Ocupacional del 29 de noviembre de 2018, en el que se indicó concepto satisfactorio, con las siguientes recomendaciones: remisión a EPS, control audiológico periódico, control anual optométrico, SVE (ergonómico); inicio de actividad física, dejar de fumar, control nutricional y de peso, uso de EPP, higiene postural, pausas activas, distribución de fuerzas y cargas y no se expidieron restricciones. (x) Incapacidad por dos días expedida el 7 de mayo de 2019, por enfermedad general; (xi) Resultados de radiografía de columna lumbosacra del 25 de mayo de 2019, con diagnóstico de discopatía L4-L5,L5-S1. (fls. 41,49-50, 51 -53, 59, 62 – 96 Archivo 01ExpedienteDigitalizado.pdf)

Resulta también relevante puntualizar que tales soportes documentales dentro de la dinámica de la litis, no fueron tachados de falsos por la parte demandada conforme con lo establecido en los artículos 269 y subsiguientes del CGP, en orden a quebrantar su credibilidad, ni tampoco fueron desconocidos acorde con los derroteros del artículo 272 del CGP, en orden a censurar su autenticidad o su contenido. Por lo anterior, los documentos en mención ostentan valor probatorio dentro de las actuaciones del proceso, operando respecto de su alcance y contenido el reconocimiento tácito o implícito de documento, figura probatoria según la cual allegado el documento al proceso, si la parte contra quien se opone no lo tacha de falso o no lo desconoce en oportunidad legal, el mismo cobra

autenticidad<sup>1</sup>, situación que avala la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otros proveídos, en reciente sentencia de casación, distinguida con número SL2096-2021, radicación 79.564, de fecha 18 de mayo de 2021, emitida con ponencia del magistrado Carlos Arturo Guarín Jurado.

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, aceptó que para el día 9 de mayo de 2019 e incluso hasta la fecha de la audiencia no contaba con calificación de pérdida de capacidad laboral.

Para esa fecha tampoco contaba con el diagnóstico de desviación y hernia en la columna, pero si presentaba dolores y al respecto indicó: *“...realmente no había hecho el proceso antes de salir de la empresa porque pues a mi generándome incapacidades es arriesgar mi trabajo y demás y pues yo tengo dos hijas por las que veo y una familia y en este momento tengo una persona mayor de 80 años a cargo, entonces realmente me esforzaba mucho para ir a trabajar y cumplir con mis labores para no tener ningún inconveniente frente a eso, por el miedo a un despido o a que no pudiera rendir en mi trabajo lo suficiente.”* Agregó que para la fecha del despido tampoco contaba con restricciones de orden médico, pero que pasó varias veces por la enfermería con los médicos que estaban en la planta, tampoco había orden de reubicación para ese momento.

Por solicitud de la parte demandante, se recibió el testimonio de JAVIER ORLANDO LEÓN GÓMEZ, quien afirmó haber trabajado para la sociedad demandada desde el año 2013, razón por la cual conoció al demandante quien trabajaba en líneas de esmalte, indicando el testigo que él laboraba en las dependencias de almacén de la empresa. Sobre los motivos de la terminación del contrato de trabajo del actor para el día 9 de mayo de 2019 manifestó el declarante que había sido por una supuesta reestructuración que hizo la compañía, pero que el cargo que desempeñaba el demandante se mantiene en la planta de la empresa y fue ocupado por otra persona después del despido del demandante. Relató además

---

<sup>1</sup> En este sentido, entre otros autores: Azula Camacho, Jaime. Manual de Derecho Procesal, Tomo IV Pruebas Judiciales, Cuarta Edición, Editorial Temis, Bogotá, 2015, páginas 245 y siguientes.

que en la empresa hay trabajadores con enfermedades laborales y que existen dos focos de accidentabilidad.

Solicitó además la parte actora la declaración de JUAN PABLO ERSAIN RODRIGUEZ SÁNCHEZ, sobre su vínculo con la demandada dijo que lleva ocho años laborando con la empresa y por esta razón conoce al actor quien se desempeña como decorador en las líneas de producción. Actualmente el demandante se encuentra vinculado con la empresa, pero se encuentra cobijado por el artículo 140 del CST, le pagan por estar en la casa (Sic). Sobre las complicaciones de salud del actor dijo que él ya había comunicado que tenía problemas de rodilla y además en la columna debido a las labores que desempeña en la planta. También relató que existen demasiados trabajadores enfermos en la planta, que tienen orden de reubicación y restricciones, pero la empresa no los ha querido poner en otros lugares, sin embargo, se refirió a este tema de manera general y no al caso específico del demandante.

La sociedad accionada llamó como testigo a WILMAR ORLANDO VENEGAS RAMIREZ quien se presentó como el jefe de planta de la empresa, que el motivo de la terminación del contrato fue por una reestructuración de la empresa, el demandante salió de la compañía y su cargo lo ocupó otra persona, pues la reestructuración se hizo para reducción de personal, que como jefe de planta nunca fue informado que el demandante presentara alguna patología o impedimento para desempeñar su cargo, que una vez tuvo incapacidad por un golpe que tuvo en la rodilla, pero se reintegró y siguió trabajando normalmente, siguió asistiendo a las actividades que hace la compañía los viernes y que para la fecha de terminación del contrato desempeñó su cargo sin ningún tipo de limitación, tampoco recibió comunicación de cambiarlo de cargo por temas médicos.

Partiendo de lo anterior, analizados los anteriores medios de prueba en conjunto atendiendo a los principios de libre formación del convencimiento y sana crítica (Art. 61 del CPTSS); considera la Sala que conforme con las probanzas recaudadas

en la litis, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, es decir, para el día 9 de mayo de 2019, no se evidencia afectación grave en la salud del demandante y si bien los documentos allegados con la demanda evidencian que en el año 2015 sufrió accidente de trabajo que le ocasionó lesión en la rodilla izquierda y posteriormente fue diagnosticado con afecciones de la columna vertebral y dolores lumbares, producto de esas patologías para la fecha de la terminación, no se expidieron incapacidades, tampoco existían restricciones médicas o laborales, como tampoco órdenes de reubicación. Ninguno de los medios de prueba practicados evidencia que presentara una condición grave de salud que le impidiera realizar las funciones que desarrollaba en ese momento, nótese como el mismo demandante en el interrogatorio aceptó que para la fecha en que fue despedido no le habían expedido recomendaciones o restricciones para laborar, ni orden de reubicación, además manifestó que siempre desempeñó el cargo para el cual fue contratado y que no ha sido objeto de un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral durante la vigencia de la relación laboral con la demandada. Se aclara además que, si bien existe constancia que estuvo incapacitado los días 7 y 8 de mayo de 2019, esta fue otorgada por una infección intestinal, de acuerdo con lo manifestado en la demanda. Así las cosas, considera la Sala que el empleador no debía solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para proceder al finiquito del vínculo laboral.

Por lo anterior, no es posible concluir que el contrato de trabajo del demandante terminara por razón de la patología con la que se encontraba diagnosticado, sino por la decisión del empleador de hacer uso de la condición resolutoria con reconocimiento de indemnización por despido, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del CST, aclarando que la parte demandada no demostró por ningún medio que la terminación de la relación laboral con el demandante tuviera origen en una causal objetiva como fue el proceso de reestructuración de la empresa que alegó en su defensa, situación que no incide en este caso, pues se repite, para la fecha de la finalización del vínculo entre las partes, esto es para el 9 de mayo de 2019, el actor no demostró que tuviera una afectación grave de salud que le impidiera el desarrollo de sus labores.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa en cuanto a la situación sustentada, destacándose en ese sentido desde la década anterior hasta la fecha, entre otras, la sentencia 35606 de marzo 25 de 2009, sentencia 37235 de marzo 24 de 2010, sentencia 41867 de enero 30 de 2013, sentencia SL5103-2018/56095 de noviembre 14 de 2018, sentencia SL3008-2020/67116 de agosto 10 de 2020, sentencia SL058-2021/65559 de enero 20 de 2021, sentencia SL711-2021/64605 de febrero 24 de 2021. Es de anotar que, en esta última sentencia de casación, es decir la sentencia SL711-2021/64605 de febrero 24 de 2021, emitida con ponencia del Magistrado Luis Benedicto Herrera Díaz, se adoctrinó lo siguiente:

*“Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido.*

*Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.*

*(...)*

*Ahora bien, es evidente que el trabajador padece una patología en su hombro derecho, que se encuentra documentada, **pero, como quedó dicho en párrafos anteriores, no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no estar calificada la pérdida de la capacidad laboral, al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, por el contrario, se encontraba desarrollando sus actividades de manera normal, lo que demuestra que la patología del hombro no ocasionaba ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.***

*Por último, con relación al conocimiento que pudo tener el empleador de la patología del trabajador, ello no cambiaría en nada las circunstancias exigidas para la protección, pues lo relevante es que no aparece demostrada ninguna*

*limitación para considerar que trabajado estuviera en situación de discapacidad”*  
(Negrillas y resalto fuera de texto).

De igual manera, es relevante puntualizar que nuevamente la alta colegiatura de lo laboral en sentencia SL711-2021/64605 de febrero 24 de 2021, emitida con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga, reitera y ratifica en nueva ocasión la posición jurisprudencial reseñada.

De acuerdo con todo lo anterior, concluye la Sala que no se dan los presupuestos para que el demandante goce de la garantía de estabilidad laboral reforzada, por lo que no es procedente ordenar el reintegro con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que también dependían de la prosperidad de la declaratoria de despido estando el incoante cobijado por dicha garantía, lo que impone revocar la decisión de primera instancia que llegó a diferente conclusión y absolver a la demandada de todas las pretensiones de la accionada y condenar en costas de la primera instancia a la parte actora.

Por haber prosperado el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, no se impondrá condena en costas en segunda instancia.

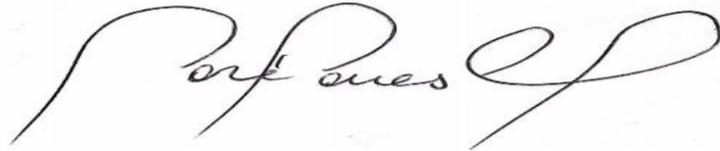
Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

1. **REVOCAR** la sentencia proferida el 6 de mayo de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JOSÉ FABIÁN CASTRO SALGAR** contra **EMPRESAS CERÁMICAS SAN LORENZO INDUSTRIAL DE COLOMBIA S.A.**, y en su lugar **ABSOLVER** a la sociedad demandada de todas las pretensiones de la demanda, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.

2. **COSTAS** de la primera instancia a cargo de la parte demandante. Sin costas en esta.

**NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE**



**JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA