

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25863-31-05-001-2018-00627-01
Demandante: **JOSÉ LUIS ALFONZO MORA**
Demandado: **MANUFACTURAS DE CEMENTO S.A.**

En Bogotá D.C. a los 10 DIAS DEL MAYO DE 2023, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022, que erigió en legislación permanente el Decreto 806 de 2020. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia emitida el 4 de mayo de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza– Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

JOSÉ LUIS ALFONZO MORA demandó a la empresa **MANUFACTURAS DE CEMENTO S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare la terminación de su contrato de trabajo, el 22 de marzo de 2018, ilegal y por tanto, ineficaz; toda vez que no medio autorización expresa del Ministerio del Trabajo y, se encontraba cobijado por fuero de estabilidad laboral reforzada “...en razón de su limitación física, por diferentes patologías lumbares tales como *Hernia Discal L4-L5* y *RADICULOPATÍA L5 DERECHA*...”; en consecuencia, se condene a reintegrarlo definitivamente en un cargo igual o en mejores condiciones, junto con el pago de seguridad social - efectuando la afiliación y aportes dejados de cancelar a la ARL, EPS, AFP y Caja de Compensación-, y las demás prestaciones a que tiene derecho desde el momento de su despido hasta que reincorporación como primas y cesantías, así como la

indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la reparación integral de daños y perjuicios morales y materiales, lo ultra y extra y, las costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda y su subsanación, que el actor ingreso a laborar a la sociedad demandada el 10 de diciembre de 2013, mediante contrato a término fijo, el 9 de abril de 2015 se modificó a indefinido, en el cargo de *operario*, con un salario mensual básico de \$940.770, más un promedio de \$117.994 por horas extras y destajos; señala que el 11 de febrero de 2014 sufrió accidente laboral al interior de la accionada, el cual se reportó a través de la ARL MAPFRE.

Indica que, el 19 de marzo de 2016, se realiza examen de RM COLUMNA LUMBOSACA (sic) arrojando patología de “...discopatía L4 y L5 con cambios degenerativos interapofisarios. En L5 –LS una hernia disco posterolateral derecha extruida con competente caudal que contacta el saco dural y desplaza la raíz L4. Leve disminución de la amplitud del agujero con conjunción de derecho. Hernia Discal L4-L5 Y RADICULOPATIA L5 DERECHA...”; el 20 de abril siguiente, le fue realizada un bloque lumbar de columna en ORTHOHAND S.A.S.; el 29 de noviembre de la misma anualidad, CRUZ BLANCA le notifica que su caso sería remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, para dirimir el origen de la enfermedad ; el 7 de junio de 2017 el HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL – Neurología le expide recomendaciones médicas para evitar deterioro en la salud y restricciones médicas por su estado; el 1° de febrero de 2018 CRUZ BLANCA envía documentación a la Junta para proceder al dictamen de calificación del trabajador; para la fecha de presentación de la demanda, el accionante se encontraba en trámite de calificación de PCL y Origen; situaciones de las que tiene conocimiento la demandada.

Precisa que, el 22 de marzo de 2018, la accionada, de manera unilateral y sin justa causa decide cancelarle el contrato de trabajo, desconociendo su estado de salud, ya que tenía pendiente exámenes médicos tales como “...RESONANCIA NUCLEAR MAGNETICA DE COLUMNA LUMBO SACRA SIMPLE, el cual no se había realizado para el momento...”, que es padre cabeza de familia y tiene a cargo a su hija menor; en el examen de egreso recibe una serie de recomendaciones médicas; el despido

se produjo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, por ser trabajador enfermo y amparado con estabilidad laboral reforzada.

Refiere que presentó acción de tutela en contra de la demandada, y con sentencia del 16 de abril de 2018 el Juzgado Promiscuo Municipal de Cota, le amparó de manera transitoria los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y salud; y que para la época de presentación de la demanda continua con restricciones y recomendaciones médicas (fls. 48 a 59 y 63 a 75 PDF 01).

La demanda fue presentada ante el Juzgado Civil del Circuito de Funza – Cundinamarca (fl. 60 PDF 01), autoridad judicial que, inicialmente la inadmitió para que se subsanaran las deficiencias indicadas en auto de 18 de julio de 2018 (fls. 61 y 62 ídem) y, con proveído de 15 de agosto de 2018, la admitió disponiéndose la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (fl. 77 PDF 01).

La accionada **MANUFACTURAS DE CEMENTO S.A.**, dentro del término legal y por conducto de apoderado, recorrió el traslado de ley y procedió a dar contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones considerando que la terminación del contrato es legal y eficaz, dado que *“...al presentarse las circunstancias expresadas en la comunicación de marzo 22 de 2018, es decir, “la situación de baja de producción” en la Compañía demandada, tuvo que hacerse una reorganización de la empresa, circunstancias que llevaron a dar por terminado el contrato de trabajo con el Actor, en forma unilateral pero con el pago de la respectiva indemnización, es decir, se presentaron situaciones objetivas e imparciales, sin ningún nexo causal, con limitación o discapacidad alguna del Actor, que por cierto no tenía a la terminación de la relación laboral, en consecuencia, no se presentó acto discriminatorio alguno...”*, que el accionante no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no existe nexo causal entre la patología que se describe y las razones para la terminación del contrato, debido a por la situación de baja de producción en la compañía tuvo que hacerse una reorganización que llevo a dar por terminado el contrato del accionante; que no se solicitó autorización del Ministerio del Trabajo porque no había conducta que calificar, como tampoco, se presentó la debilidad manifiesta del actor frente a su trabajo y sus condiciones, así como tampoco, una conducta abusiva ni un trato discriminatorio hacia el

mismo, “...reiterándose que a la terminación de la relación laboral, le Señor, Alfonzo Mora no tenía limitación o discapacidad alguna...”; que “...Incluso en el Dictamen del 19/09/2016, de Cruz Blanca, “Formulario de Dictamen para Determinación de Origen del Accidente. Enfermedad y la Muerte”, en el Aparte “6. CALIFICACIÓN DE ORIGEN”, “Sustentación”, dice: “Por todo lo anterior se considera que los cambios estructurales presentes (Discopatía L4 . L5 y L5 – S1), con cambios degenerativos dados por leve actitud escoliótica lumbar de vértice izquierdo, cambios degenerativos interapofisarios, están relacionados con su patología lumbar de base degenerativa, y cambios congénitos dados por falta de fusión del ardo posterior S1. Por lo que se considera que el dolor que presenta el paciente es de tipo discogénico secundario a su patología degenerativa, **no existe suficiente exposición a factor de riesgo laboral** (33 meses) y para la aparición de estas imágenes en RMN se requiere exposición de larga data y las patologías TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA, o cumplen los criterios y se consideran de origen COMUN (Negrilla fuera de texto original). En consecuencia con todo lo anterior, las patologías que describe la parte Actora, en esta declaración, no están fundadas por exposición a factores de riesgos laborales, sino que son de origen común, de otra parte el Señor Alfonzo Mora, fue calificado por MAPFRE COLOMIBA, Administradora de Riesgos Laborales, con pérdida de capacidad de **0.00%**, desde septiembre de 2014, en relación con el accidente de trabajo de fecha 05/02/2014, es decir, el Actor no tenía limitación ni discapacidad alguna al momento de la terminación del contrato...”.

Sostiene en el acápite de FUNDAMENTOS DE LA DEFENSA que existió una causa objetiva para culminar el contrato de trabajo del demandante, al presentarse las circunstancias expresadas en la comunicación de marzo 22 de 2018, es decir debido a “la situación de baja producción” en la compañía demandada, tuvo que hacerse una reorganización de la empresa, realidades que llevaron a dar por terminado el contrato de trabajo con el accionante, en forma unilateral pero con el pago de la respectiva indemnización, en consecuencia, se presentaron situaciones objetivas e imparciales, sin ningún nexo causal con limitación o discapacidad alguna del demandante, “...que por cierto no tenía a la terminación de la relación laboral, en consecuencia, no se presentó acto discriminatorio alguno para que opere el art. 26 de la ley 361 de 1997...”; aunado a que el actor está reintegrado a la empresa desde el 30 de abril de 2018, de acuerdo con lo ordenado por el Juzgado Promiscuo Municipal de Cota, en fallo de tutela de fecha 16 de abril de 2018, en consecuencia, se le pagó los salarios dejados de percibir y percibe su remuneración en forma total y oportuna, a su vez, se continuo con la afiliación en la seguridad social, así mismo el actor, autorizó descontar las sumas recibidas por concepto de cesantías, intereses de cesantías e indemnización, entregadas con

la liquidación de la terminación del contrato que se discute en este proceso. En consecuencia, no hay lugar al pago de la seguridad social y prestaciones que se exigen en esta demanda.

Indica que el actor no tiene derecho al reintegro definitivo, porque se presentaron situaciones de baja de producción en la compañía, que llevaron a la terminación del contrato de trabajo de aquel, es decir “...se presentaron situaciones objetivas e imparciales, sin ningún nexo causal con limitación o discapacidad alguna del Actor, que por cierto no tenía a la terminación de la relación laboral, en consecuencia, no se presentó acto discriminatorio alguno y no es posible legalmente resarcirle perjuicio ninguno...”. En su defensa, formuló las excepciones de fondo o perentorias que denominó: inexistencia del reintegro definitivo, inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, pago, prescripción, “...las que se demuestren dentro del proceso y por no requerir formulación expresa, deben ser declaradas de oficio por el Juzgado...2 (fls. 89 a 109 PDF 01).

Como quiera que con Acuerdo No. PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, el Consejo Superior de la Judicatura creó el **Juzgado Laboral del Circuito de Funza**, y con Acuerdo No. CSJCUA21-13 de 10 de marzo de 2021, emanado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, se dispuso la redistribución de los procesos laborales a dicho estrado judicial, entre ellos el de la referencia; éste avocó el conocimiento del mismo con auto de 13 de agosto de 2021 (fl. 272 PDF 01).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, mediante sentencia de 4 de mayo de 2022, resolvió:

*“(...) **Primero: DECLARAR PROBADAS LAS EXCEPCIONES DE MÉRITO** propuestas por la aquí demandada, como inexistencia del reintegro del demandante, inexistencia de las obligaciones, y cobro de lo debido, por las razones anotadas en la parte motiva de la presente decisión.*

***Segundo:** Consecuencia de lo anterior, se absuelve a la demandada de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra, por las razones anotadas en la parte motiva de la presente decisión.*

***Tercero:** Condenar en costas y agencias en derecho a la parte actora. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$300.000*

Cuarto: *En el evento de no ser apelado el presente fallo, se ordena la remisión de las diligencias al Superior para que se surta el grado jurisdiccional de consulta, en atención a que el presente fallo fue totalmente adverso a las pretensiones de trabajador...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 15 y 16 Cdno. 1ª Instancia).*

III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDANTE:

Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante, interpuso y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

“(...) La parte demandante no se encuentra conforme con el fallo de primera instancia, ya que el señor José Luis Alfonso si tiene una mengua en su salud, si fue demostrado dentro del proceso que al momento de ser despedido venía con unas terapias, unas recomendaciones médicas , solicito al Tribunal se tenga en cuenta todos los alegatos que ahí yo nombró las pruebas, que se tenga como prueba el expediente en su totalidad, todas las pruebas anexas, que se tengan en cuenta los testimonios de la demandada, por cuanto cada uno de ellos manifestaron que desde que se profirió el fallo de tutela que fue en abril de 2018, hasta la fecha, mi representado se encuentra reubicado, el continúa con un problema de salud, continua con terapias, continua con recomendaciones médicas, así que si hay una mengua en la salud de mi representado, él no se encuentra al 100% para realizar sus labores, como cuando recién ingreso a su trabajo; además, se hizo referencia dentro de mis alegatos, en el expediente, en el escrito de la demanda, que al momento de él realizar ese examen de egreso a él le recomiendan continuar con la EPS, de continuar con terapias, de continuar con un seguimiento.

El fuero de estabilidad laboral, la Corte Constitucional le ha dado un trato muy diferente al que le da la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional sostiene que los trabajadores que padezcan de cualquier enfermedad no podrán ser objeto de despido, obviamente si esa enfermedad les causa una mengua en su salud y les impide desarrollar sus labores para las cuales fueron contratados los trabajadores que es lo que vemos dentro del presente proceso; que inicialmente él tiene una actividad laboral ya luego cuando hay una mengua en su salud él es reubicado, La Sentencia T003 de 2010 de la C.C., manifiesta que se protege a los trabajadores que sufren un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se ha protegido a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones sufren accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral.

Dentro del proceso, lo que hace la empresa al manifestar que hubo un supuesto accidente de trabajo, pero resulta que hay una calificación de origen que determina la patología la cual padece mi representado se encuentra calificada como de origen laboral no de origen común; la jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y cuando el patrono conste la condición de salud del empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo y no lo hace por el contrario lo despide sin justa causa; lógicamente la parte demandada se escuda en que lo despidió porque hubo una baja en la producción y hubo un despido masivo de 38 empleados, lo manifestó el representante legal dela empres; sin embargo sabemos que cuando se hace ese tipo de despidos efectivos debe haber una autorización al Ministerio del Trabajo y en el expediente no reposa ninguna autorización para el despido colectivo, vemos fue que despidieron a mi

representado, obviamente él venía con un tratamiento médico y pues era para esta parte demandante más que evidente que era en su favor y no a favor del trabajador.

La Corte Constitucional, en la sentencia SU049 del 2 de febrero de 2017, expresa: del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 ni es exclusivo de quienes han sido calificados con PCL moderada, severa o profunda; contrario a lo que manifestó la señora Juez en su fallo de primera instancia.

Mi representado, a pesar de que había sido calificado con uno 10% de PCL según lo anexado por la parte demandada en un dictamen de AXA COLPATRIA, él continuaba con recomendaciones médicas y estaba y se encuentra aún bajo control médico, la Corte Constitucional en sentencia T 320 de junio 21 de 2016, resalto que el despido de un trabajador que se encuentra en medio de un tratamiento médico, sin previa autorización del Inspector del Trabajo activa la presunción de desvinculación laboral discriminatoria y además advierte la sentencia que en ese caso se invierte la carga de la prueba de manera que le corresponde demostrar al empleador que la terminación unilateral del contrato tuvo como fundamento motivos distintos a la terminación basada en la discapacidad del trabajador, y esto se evidencia porque en la contestación de la demanda no se ha visualizado de pronto, algún pronunciamiento de la Superintendencia de Sociedades que manifieste que hubo una reorganización, las solicitudes ante el Ministerio del Trabajo, nada de eso se encuentra probado, entonces eso nos hace presumir o eso nos hace a nosotros determinar que el despido se hizo de forma intencional porque el demandante se encontraba con problemas de salud. Entonces, bajo esos argumentos yo solicito al Honorable Tribunal se revoque totalmente la sentencia proferida por el Juzgado Laboral de Funza en primera instancia”

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término de traslado para alegar en segunda instancia, el apoderado de la accionada **Manufacturas de Cemento S.A.**, presentó sus alegaciones, solicitando se confirme la sentencia de primera instancia, que negó las pretensiones del accionante, para lo cual señala:

“(...) 1. Ninguna de las pruebas allegadas por el accionante acredita que su contrato hubiera finalizado en razón a una limitación física, síquica o sensorial, advirtiéndose que no existe relación causal entre la decisión de finalizar el nexo laboral y el presunto estado de salud que ahora se invoca, principalmente porque al terminar el vínculo contractual el accionante no estaba en estado de discapacidad permanente, por lo que erróneamente podría concluirse que el contrato finalizó por causa de un supuesto estado de salud, sumado a lo cual debe tener en consideración el Despacho que tanto el Representante Legal de mi Representada como los testigos, enfáticamente afirmaron que en vigencia del nexo laboral, el extrabajador desempeñó sus labores sin impedimento, sin recomendación médica, ni restricción alguna.

2. En ejercicio legítimo de la facultad conferida al Empleador señalada en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, mi Representada decidió finalizar el nexo laboral del accionante sin justa causa el 22 de marzo de 2018 pagando en legal

y en debida forma la liquidación final del contrato de trabajo y la indemnización de Ley, por lo que ninguna suma de dinero se le adeuda ni procede el reintegro reclamado.

3. No es cierto que el que el accionante se encuentre amparado por la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, principalmente si se tiene en consideración que la misma exige que la persona tenga una limitación física, psíquica o sensorial, como mínimo con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.

4. El accionante no se encuentra calificado con una pérdida de capacidad laboral, evidenciándose que no existe un dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez que así lo certifique, desvirtuando de esta forma que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del accionante se fundamentó en criterios arbitrarios, ilegales o motivados en la presunta condición de salud que ahora aduce el accionante.

5. De ninguna manera se han materializado los supuestos fácticos o jurídicos que hagan merecedor de la estabilidad laboral reforzada pretendida por el accionante, los cuales de forma expresa se encuentran en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por la principal razón que el extrabajador no ha sido calificado con una pérdida de su capacidad laboral, resultando relevante recordar que la referida normatividad no prohibió el despido de trabajadores en situación de discapacidad, sino que reprocha y sanciona que la decisión obedezca a un factor subjetivo y discriminatorio.

6. Se deduce de la historia clínica que el mismo accionante anexa como prueba documental que no se encuentra calificado con una pérdida de capacidad laboral, resultando relevante reiterar que la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Descongestión Laboral, en Sentencia SL-3251 con Radicación N° 56995 del 09 de Agosto de 2018 indicó que la simple incapacidad médica no activa protección contra la discriminación por discapacidad, dado que se requiere que los porcentajes de pérdida de capacidad laboral sean iguales o superiores al 15%.

Teniendo en cuenta que sobradamente quedó demostrado en juicio que mi Representada adecuó sus actuaciones a un marco de legalidad, respetuosamente solicito se confirme la sentencia de primera instancia..." (PDF 05 Cdo. 02SegundaInstancia).

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Bajo ese contexto, atendiendo el reparo de la vocera judicial de la demandante; se advierte que no fue motivo de inconformidad o reparo alguno los

siguientes supuestos fácticos: que entre las partes existió un contrato de trabajo inicialmente a término fijo que se modificó a término indefinido, entre el 10 de diciembre de 2013 y el 22 de marzo de 2018, ejerciendo el cargo de *operario*, que en la última de las fechas señaladas la accionada dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, reconociendo la indemnización legal; como se extrae de la demanda y su contestación, de los interrogatorios de parte, los testimonios – Nelson Sánchez Tolosa, Alba Astrid Bernal López y Yenny Rocío Salazar Virguez -, y se corrobora con los documentos allegados al PDF 01, como el contrato de trabajo a término fijo con duración inicial de 4 meses entre el 10 de diciembre de 2013 y el 9 de abril de 2014, y las cláusulas adicionales de 10 de noviembre de 2014, prorrogando el nexo hasta el 10 de marzo de 2015, y del 9 de abril de 2015, modificando la duración del contrato a término indefinido (fls. 218, 221, 222, 259 a 261); con las constancias de pago de intereses sobre cesantías años 2013 a 2017, liquidaciones de vacaciones de 2013 a 2017, recibo de pago parcial de cesantías el 14 de diciembre de 2016, cartas de reconocimiento de bonificación por mera liberalidad de 19 de diciembre de 2013, 30 de diciembre de 2014 (fls. 184, 185, 191, 192, 197, 212, 217, 220, 223, 230, 231) y, con la carta de 22 de marzo de 2018, remitida al accionante en la que se indica *...La Empresa le comunica que da por terminado su Contrato Individual de Trabajo a partir del 23 de marzo de 2018, dada la situación de baja de producción como es de su pleno conocimiento; por ser una decisión unilateral, se pagará la correspondiente indemnización. En el departamento de Recursos Humanos, estará a su disposición la orden para el examen médico de retiro el cual deberá practicarse dentro de los cinco (5) días siguientes. Transcurrido éste tiempo entenderemos que quedaos relevados de ésta obligación legal. Aprovechamos la oportunidad para agradecerle los servicios prestados a la organización y le deseamos éxitos en sus futuras actividades. La liquidación final de Prestaciones Sociales que le corresponde, favor reclamarla en la Tesorería de la Empresa...*, que aparece con nota que el actor se rehúsa a firma de recibido, por lo que firma con identificación, el testigo Enrique León (fl. 119); con la certificación laboral, expedida por la Directora de Talento Humano de la accionada el 22 de marzo de 2018 (fls. 24 y 124); con el recibo de pago de prestaciones sociales (fls. 23 y 126), entre otras documentales militantes en el expediente.

Igualmente quedó acreditado, que el accionante presentó acción de tutela contra la sociedad demandada, de conocimiento del Juzgado Promiscuo

Municipal de Cota – Cundinamarca, autoridad que mediante sentencia de 16 de abril de 2018, decidió “...**TUTELAR DE MANERA TRANSITORIA** los derechos fundamentales al trabajo, en conexidad con su condición de ser sujeto de estabilidad reforzada, la salud, que reclama el señor JOSE LUIS ALFONZO MORA, al ser desvinculado de sus labores en la empresa MANUFACTURAS DE CEMENTO S.A., sin considerar su estado, condiciones de salud y omitiendo el permiso de la inspección del trabajo. Lo anterior hasta que exista decisión de fondo o se cuente con el permiso del Inspector del Trabajo...” y, como consecuencia de ello, “...**ORDENAR** el reintegro inmediato del señor JOSE LUIS ALFONZO MORA a la empresa MANUFACTURAS DE CEMENTO S.A., por encontrarse en debilidad manifiesta y estar sujeto a especial protección por su condición de salud. Deberá ser reintegrado a su puesto de trabajo en igual o mejores condiciones atendiendo las restricciones médicas que por causa de su disminución en la fuerza de trabajo le sean favorables. Lo anterior dentro del término de 48 horas siguientes a la notificación del fallo...”; advirtiéndole al accionante que debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para controvertir las omisiones laborales con la empresa accionada, en el término de cuatro (4) meses, pues de lo contrario se terminará el vínculo contractual (fls. 12 a 20 PDF 01); orden que acató la empresa como lo admiten las partes y se evidencia de las comunicaciones libradas a CRUZ BLANCA EPS, COLPENSIONES FONDO DE PENSIONES, COLSUBSIDIO CAJA DE COMPENSACIÓN, solicitando se omita la novedad de retiro reportada y se normalice la afiliación del trabajador (fls. 115 a 118 PDF 01).

Por consiguiente, la controversia en esta instancia se centra en determinar si quedo debidamente demostrado que, el demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo, era sujeto de estabilidad laboral u ocupacional reforzada; que conlleve la ineficacia del despido y por consiguiente de viabilidad al reintegro de manera definitiva, junto con el reconocimiento de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Frente a la condición de salud que alega la parte accionante y el amparo petitionado, recordemos que la Ley 361 de 1997, establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y consagra en el artículo 26, la prohibición para despedir a un trabajador como consecuencia de sus limitaciones físicas; señalando que ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de esa situación, salvo que medie autorización del Inspector del Trabajo, no obstante, si ello ocurriera sin dicha

autorización administrativa, tiene derecho a que su contrato sea restablecido sin solución de continuidad y a que se le reconozcan todos los emolumentos laborales dejados de percibir, así como una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley, a que hubiere lugar.

Normatividad respecto del cual la Corte Constitucional, declaró su exequible condicionada, mediante sentencia C-531 de 2000, al considerar "*...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...*".

Esta Corporación, sobre el alcance del mencionado artículo, ha considerado, en sus diferentes pronunciamientos, que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, no es exclusiva de quienes se encuentren calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de quienes se encuentren en un estado de debilidad manifiesta, entendido éste como aquella situación grave, relevante o significativa que afecte la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; atendiendo lo adoctrinó la Corte Constitucional, al indicar "*...la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...*" (Sentencia SU 049 de 2017).

Así mismo, para la acreditación de la situación, la jurisprudencia, considera que "*...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 limitación que pone al trabajador en una 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*

constate la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuanta con concepto desfavorables 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...” (Sent. CSJ SL572-2021).

Por consiguiente, la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o con un quebranto de salud, o con recomendaciones médicas, no es suficiente para concluir que es titular de la protección reforzada; esa situación de debilidad manifiesta, debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, bien sea con la determinación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral -dictamen correspondiente cuando haya sido realizado-, o con la demostración de la situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, es decir que el estado de salud genere dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguarda su estabilidad (Sent. CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

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.

En el asunto bajo examen, se señala en la demanda que, el accionante el 11 de febrero de 2014 sufrió un accidente laboral al interior de la empresa demandada, reportado a la ARL MAPFRE; el 19 de marzo de 2016, se realiza examen de RM COLUMNA LUMBOSACRA arrojando como resultado patologías de “...discopatía L4 y L5 con cambios degenerativos interapofisarios. En L5 –LS una hernia disco posterolateral derecha extruida con competente caudal que contacta el saco dural y desplaza la raíz L4. Leve disminución de la amplitud del agujero con conjunción de derecho. Hernia Discal L4-L5 Y RADICULOPATIA L5 DERECHA...”; el 20 de abril siguiente, le fue realizada un bloque (sic) lumbar de columna en ORTHOHAND S.A.S.; el 29 de noviembre de la misma anualidad, CRUZ BLANCA le notifica que su caso sería remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, para dirimir el origen de la enfermedad ; el

9 de junio de 2017 el HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL – Neurología le expide recomendaciones médicas para evitar deterioro en la salud y restricciones médicas por su estado; el 1° de febrero de 2018 CRUZ BLANCA envía documentación a la Junta para proceder al dictamen de calificación del trabajador; para la fecha de presentación de la demanda, el accionante se encontraba en trámite de calificación de PCL y Origen; situaciones de las que tiene conocimiento la demandada; en el examen de egreso recibe una serie de recomendaciones médicas (hechos 7 a 15, 19, fls. 50 a 52 PDF 01).

Consideró la operadora judicial, para negar el reintegro pretendido con base en el estado de salud del demandante, lo siguiente:

“...Es decir, no desconoce el despacho que el trabajador tiene una deficiencia o una disminución de su estado de salud, sin embargo, como lo repito, esa disminución en su estado de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo no se logró demostrar que estuviese en un grado de porcentaje de PCL que le concediera al trabajador la protección del fuero de estabilidad laboral reforzada, porque para esa fecha no obra calificación de PCL., pero si nos vamos a las demás pruebas que fueron allegadas, en especial a la calificación que fuera practicada al trabajador por parte de la ARL AXA COLPATRIA, con fecha 24 de noviembre del año 2020, en donde dicha ARL nuevamente califica la enfermedad y determina el porcentaje de PCL, para esa fecha 24 de noviembre del año 2020, el trabajador tiene una PCL pero tan solo del 10.20%; aquí es importante recalcar algo y aun cuando podría decirse que este dictamen fue posterior, nótese que el diagnóstico por el cual se está calificando el trabajador es el mismo, es decir él viene con una situación de enfermedad desde el año 2014, relacionada con su columna pero únicamente hasta el año 2020 se logró determinar que tenía una PCL del 10.20%, pero en ese dictamen, en esa notificación de calificación la ARL deja claro que la fecha del diagnóstico o la ocurrencia del mismo es de septiembre del año 2018, es decir que por lo menos para esa época, para el año 2018, es la fecha de la ocurrencia de ese diagnóstico, el trabajador, aunque aquí no se logra concluir con grado de acierto pero como mínimo tenía ese porcentaje de PCL, ni tenía un porcentaje mayor que le diese o le otorgase es protección que reclama en la demanda, no hay ninguna otra prueba con la cual se logre determinar que el trabajador tenía una PCL del 15%, por el contrario las demás prueban llevan es a demostrar que por lo menos para el año 2014 no ostentaba PCL que es el diagnóstico que dio la ARL; en las demás calificaciones que se dieron únicamente se determinó el origen, pero si pudiéramos trasladar este porcentaje, vincularlo con esas calificaciones que se hicieron en el año 2016, 2017, 2018, nótese que el porcentaje de PCL nunca supero el 15% que es el mínimo exigido. Y como lo dijo la CSJ, el trabajador debe sustentar, debe acreditar que tenía esa PCL, que estaba calificado. En gracia de discusión que por lo menos la fecha de estructuración de su PCL y ese porcentaje de PCL estuviese vigente para el momento de la terminación del contrato, porque hay otras situaciones u otras pruebas de las cuales puede interpretar el juez y decir que a pesar de que el diagnóstico y la calificación es posterior, si se puede concluir que para esa fecha él tenía esa merma en su estado de salud, pero aquí en este caso no, en este caso incluso dos años después es que se logra concluir que tiene una Pérdida del 10.20% con ocurrencia septiembre del año 2018. De tal suerte, que no se cumple con el primero de los presupuestos necesarios para activar el fuero de estabilidad laboral reforzada. y es acreditar que el trabajador ostentaba la condición o esa limitación en ese grado mínimo del 15%, no se acreditó, no está probado, las pruebas que dan fe dicen lo contrario, este dictamen como lo manifiesta el propio

trabajador no fue apelado, está en firme y adicionalmente a eso por esta calificación según lo que confesó el propio trabajador recibió una indemnización por parte de la ARL. Al no estar acreditado el primero de los presupuestos, los demás elementos pierden fuerza no habría que entrar a determinarse si el empleador estaba obligado a solicitar el permiso, mucho menos si ese despido fue discriminatorio; por lo tanto el empleador estaba facultado para dar por terminada la relación laboral de este trabajador de manera unilateral y sin justa causa como en su momento lo hizo, pagando la correspondiente indemnización por ese despido, no estaba obligado entonces a acudir al ministerio del trabajo para solicitar el correspondiente permiso, ni tampoco estaba obligado a acreditar que el despido obedeció a una causal objetiva...”.

Al proceso se allegaron los siguientes medios de convicción, documentos obrantes en el PDF 01:

(1) RECOMENDACIONES LABORALES (para trabajador y empresa), expedidas por CRUZ BLANCA el 19/7/2016, con vigencia de seis meses,” ...Teniendo en cuenta que su cargo es OPERARIO, u que sus funciones son: Cargar plaquetas en concreto, manejar puente grúa (peso aproximado de 50 kilogramos). Su diagnóstico actual es CIE 10: K429, Se sugiere que implemente las siguientes recomendaciones en su desempeño cotidiano: Se sugiere continúe desempeñando las labores actuales teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones: 1. Se recomienda la manipulación (levar, halar o empujar) y traslado de cargas de forma bimanual no superiores a 3 kilos; para cargas menores debe seguir todas las normas de ergonomía establecidas en los programas de prevención y promoción (Espalda recta, rodillas flexionadas). 2. Realizar pausas activas por 5 minutos cada dos horas. 3. Se recomienda laborar solo 8 horas diarias. 4. Continuar controles médicos y el tratamiento establecido. 5. Asistir al examen médico ocupacional periódico y participar en los programas de prevención y promoción dispuestos por la empresa según los programas de vigilancia epidemiológica establecidos. 6. Seguir las recomendaciones médicas dadas por el especialista tratante. Se expide las siguientes recomendaciones por 6 meses, cumplido este periodo de tiempo es necesario determinar el estado en que se encuentra el paciente...” (fls 134 y 135).

(2) Historia Clínica de la Clínica San Rafael, en consulta de control de fecha 28 de febrero de 2017, se indica que presenta diagnóstico principal conformado de “...TRASTORNOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES, NO ESPECIFICADO...”, interconsultas con ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGIA, cita control en 3 meses.-y se registra como “...RECOMENDACIONES: RESTRICCIÓN LABORAL PROVISIONAL (sin especificar vigencia) 1. No levantar halar o empujar objeto mayor de 5 kg. 2. No permanecer en la misma posición más de 2 horas sin pausa activa de 15 minutos. 3. Se solicita a jefe inmediato enviar a ARL para definir origen de enfermedad profesional restricción laboral y calificación...” (fls. 28, 32, 33).

(3) Historia Clínica de consulta en el HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL, el 2017/09/06, por “...DOLOR LUMBAR...”, se relaciona en “...Enfermedad Actual: REFIERE DOLOR LUMBAR QUE SE IRRADIA AL MIEMBRO INFERIOR DERECHO. EL DOLOR INICIO LUEGO DE ACCIDENTE LABORAL AL LEVANTAR OBJETO PESADO EN EL TRABAJO. EL DOLOR EMPEORA AL AGACHARSE. HA APRENDIDO A MANEJAR EL DOLOR. RECIBIO BLOQUEO SIN MEJORA. ESTABA EN MANEJO POR ORTOPEDIA DE COLUMNA. TRAE REPORTE DE RM (NO TRAE IMÁGENES) QUE HABLA DE HERNIA DISCAL L4 – L5 POSTEROLATERAL CON COMPONENTE CAUDAL QUE DESPLAZA LA RAIZ DE L5. DISCOPATIA L5-S1 NO COMPRESIVA...”; se indica en Interconsultas: Control Neurocirugía, Observaciones: HERNIA DISCAL L4-L5, se le expiden RECOMENDACIONES HCL por especialidad NEUROCIRUGIA, en la que relaciona: “...PACIENTE CON HERNIA DISCAL L4 – L5 Y RADICULOPATIA L5 DERCHA. SE RECOMIENDA NO LEVANTAR OBJETOS CON PESO MAYOR A 10 KG. NO REALIZAR ACTIVIDADES DONDE DEBE PERMANERECER AGACHADO. NO REALIZAR JORNADA LABORAL MAYOR 8 HORAS. EVITAR MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE FLEXION Y EXTENSIÓN DE LA COLUMNA LUMBAR. NO REALIZAR ACTIVIDADES DONDE DEBA PERMANERECER CON LAS MANOS POR ENCIMA DE LA ALTURA DE LOS HOMBROS POR TIEMPOS PROLONGADOS...” (fls. 27, 30 y 35).

(4) CERTIFICADO MÉDICO DE APTITUD LABORAL CON ÉNFASIS EN OSTEOMUSCULAR, de SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LTDA., Examen de Egreso, de fecha 2018-03-26; en el que se indica que “...SE DAN RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS...” “...SE RECOMIENDA CONTINUAR EN MANEJO EN EPS...”; precisando en “...Recomendaciones Específicas: TRABAJADOR. SE RECOMIENDA HACER PAUSAS ACTIVAS, TENER UNA ADECUADA HIGIENE POSTURAL, TENER DIETA BALANCEADA, HACER PAUSAS ACTIVAS, PAUSA VISUAL, CONTROL OPTOMETRIA ANUAL, SEGUIR EL MANEJO CON ORTOPEDIA, CARDIOLOGIA Y OTORRINOLARINGOLOGIA POR ANTECEDENTES, TOMA DE MEDICAMENTOS A DIARIO, SEGUIR CON TERAPIA FISICA, NO LEVANTAR CARGAR MAYOR A 10 KG, EVITAR POSTURAS PROLONGADAS, NO SOBRESFUERZO FÍSICO, USO DE GAFAS PERMANENTE...” (fls. 41 y 153)

(5) RESONANCIA MAGNÉTICA DE COLUMNA LUMBOSACRA, de fecha 05/04/2018, en la que se determina como resultados: “...Adecuada morfología y alineación de las vértebras lumbares (no hay lisis ni listesis). Rectificación de lordosis fisiológica. En L5 – S1, hernia protruida focal central que reduce parcialmente el canal central contactando el saco dural. Estrechez constitucional de los agujeros de conjunción por pedículos cortos y contacto foraminal bilateral de los nervios L5. En L4 – L5, leve abombamiento del disco intervertebral, mínima reducción del canal central contacto del saco dural. Disminución constitucional de los agujeros de conjunción por pedículos cortos sin contacto radicular. Cono medular y raíces nerviosas de la cola de caballo sin alteraciones. Lo evaluable del complejo ligamentario anterior y posterior, y músculos paraespinales normal. Lo visible de las articulaciones sacroilíacas no nuestra alteración. Correlación clínica...” (fl. 26).

(6) Examen de Salud Ocupacional, de fecha 24/05/2018, se indica en “...Recomendaciones Generales: NO REFIERE...”; y se registra en “...Recomendaciones Específicas: 1. PUEDE MANIPULAR PESOS MENORES DE 5 KG. PARA LEVANTAMIENTO. 2. PERMITIR LABORES ALTERNADAS DE PIE Y SENTADO EN LA JORNADA CADA DOS HORAS O PERMITIR PAUSAS LABORALES ACTIVAS DE 5 MINUTOS, POR CADA DOS HORAS DE TRABAJO EN LA JORNADA LABORAL, PARA EL ESTIRAMIENTO Y REPOSO MUSCULAR DE LA COLUMNA. 3. PERMITIR LABORES CON USO LIMITADO DE: ESCALERAS, SUPERFICIES DESLIZANTES O IRREGULARES. 4. LIMITAR LAS LABORES EN CUCLILLAS O FLEXION DE COLUMNA EN FORMA REPETITIVA O SOSTENIDA EN LA JORNADA LABORAL. 5. NO REALIZAR ACTIVIDADES EN ALTURAS. 6. USO PERMANENTE DE CORRECCION OPTICA. 7. SEGUIR CONTROLES, MANEJO DE RECOMENDACIONES POR MEDICOS TRATANTES DE ORTOPEDIA, NEUROCIRUGIA. 8. FACILITAR REALIZACION DE FISIOTERAPIAS. 9. NO ASIGNAR LABORES POR MÁS DE 8 HORAS DIARIAS. 10. REALIZAR PAUSAS LABORALES ACTIVAS PARA MANOS, CADA HORA POR CINCO MINUTOS. 11. CONTROL OCUPACIONAL ANTE CUALQUIER NOVEDAD POR MEDICOS TRATANTES...”; en “...Observaciones al concepto: RESTRICCION PARA LEVANTAMIENTO DE CARGAS Y TRABAJOS EN ALTURAS...”, en “...Concepto por Énfasis de Evaluación. Alturas. NO APTO PARA TRABAJAR EN ALTURAS...” (fl. 25).

(7) INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE (FURAT) de MAPFRE de fecha 11/02/2014, en la que se describe el accionante: “...SEGÚN VERSIÓN TELEFÓNICA DEL COLABORADOR, ESTE SE ENCONTRABA TRASLADANDO EL CARRO PARA MARCAR PLACAS DE UNA PISTA A OTRA CON 3 COMPAÑEROS MAS ALMOMENTO DE DESCARGARLO UNO DE SUS COMPAÑEROS LO SUELTA Y EN ESE MOMENTO EL COLABORADOR SIENTE UN DOLOR LUMBAR...” (fl. 37).

(8) Comunicaciones de fechas 23 de junio de 2017 y 17 de noviembre de 2015, mediante las cuales MAPFRE COLOMBIA, informa al demandante y a la sociedad accionada, con la primera lo relacionado con el “...Accidente laboral 05 de febrero de 2014...”, precisando “...Después de realizar seguimiento al accidente de trabajo sufrido por Usted el día 05/02/2014, teniendo en cuenta que: Que el día 30 de septiembre de 2014 se envía notificación de calificación de pérdida de capacidad laboral de las patologías desgarró muscular, lumbago no especificado derivado del evento, las cuales se encuentran resueltas y sin secuelas, con PCL 0.00%. Esta notificación fue recibida el día 01 de octubre de 2014. Este dictamen se encuentra en firme dado que no se interpuso reclamación o inconformidad por parte de los interesados. De acuerdo a lo anterior, nos permitimos informarle que esta Administradora de Riesgos Laborales ha cerrado el caso por no tener secuelas, encontrándose en consecuencia exenta de realizar pago de las prestaciones asistenciales y económicas posteriores...”, y con la segunda el “...CIERRE DE CASO...”, relacionado con el accidente del actor, indicando “...ARL informa que después de realizar seguimiento al accidente de trabajo sufrido el día 30/06/2015; por el área de medicina laboral nos permitimos informar que la lesión se encuentra resuelta sin consecuencias derivadas del

accidente de trabajo reportado y analizados los requerimientos del cargo desempeñado por el trabajador puede reintegrarse a sus labores habituales sin restricción. Por lo tanto, damos por terminado el tratamiento establecido por parte de esta Administradora de Riesgos Laborales con cierre de caso sin secuelas...” (fls. 137 y 138).

(9) FORMULARIO DE DICTAMEN PARA DETERMINACIÓN DE ORIGEN DEL ACCIDENTE, DE LA ENFERMEDAD Y LA MUERTE de CRUZ BLANCA, dictamen No. 0005599, de fecha 15/07/2016, en el que se determinó que el diagnóstico “...M511 TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA...” es de origen COMUN (fls. 127 a 132).

(10) DICTAMEN DE DETERMINACIÓN DE ORIGEN Y/O PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL de la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, de fecha 09/08/2019, para determinar el origen de la patología “...TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA...”, calificada como enfermedad de origen “...Común...”, en primera oportunidad por la EPS CRUZ BLANCA, y en primera instancia por la JUNTA REGIONAL DE BOGOTÁ, y dictaminado en concepto final como “...Enfermedad Laboral...” (PDF 12).

(11) Comunicación de 24 de noviembre de 2020, mediante la cual AXA COLPATRIA, notifica a la accionada sobre la “...CALIFICACIÓN DE ORIGEN Y PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL...”, del diagnóstico de “...TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA...”, del accionante, con una **PCL** del **10.20%** (PDF 13); dictamen que refirió el demandante en el interrogatorio de parte, no fue controvertido y que se le reconoció indemnización respectiva por parte de dicha entidad.

(12) PAGOS DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDADES, por 10 días, de los días 14 a 18 y 19 a 23 de marzo de 2017, por “...ENFERMEDAD GENERAL...”, con diagnóstico de “...FIBRILACION AURICULAR...” (fls. 17 a 189); por 6 días, los días 13 a 15 y 17 a 19 de enero de 2017, por “...ENFERMEDAD GENERAL...” (fls. 207 a 196); por 3 días, del 13 a 15 de diciembre de 2016, por “...ENFERMEDAD GENERAL...”, con diagnóstico “...M545...” (fls. 207 y 208); por 1 día, el 6 de febrero de 2014, con diagnóstico “...M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO...” (fl. 215); por 3 días del 23 al 25 de mayo de 2014 por “...ENFERMEDAD GENERAL...”, con diagnóstico “...M545...” (fls. 225 a 227).

También se practicaron los interrogatorios de parte del demandante y el representante legal de la accionada, así como las declaraciones de Nelson Sánchez Tolosa, Alba Astrid Bernal López y Jenny Rocío Salazar Virguez, quienes se desempeñan en la sociedad demandada como Operario, Técnico Administrativo de Talento Humano y Gerente de Talento Humano de la sociedad demandada, respectivamente; quienes, sobre la condición de salud del demandante para el momento de la ruptura de su contrato de trabajo, señalaron:

El demandante, sostuvo que actualmente se encuentra empleado con la demandada, que para la fecha de su desvinculación -22 de marzo de 2018- estaba con recomendaciones médicas, emitidas por la EPS sin recordar desde que fecha, que antes de la mencionada calenda había tenido incapacidad por un accidente de una falange del dedo índice de la mano derecha, en el año 2015, y antes que le terminaran su contrato también tuvo incapacidades “...como 2 o 3 días, 5 días así...”; que la ARL AXA COLPATRIA le determinó una pérdida de capacidad laboral del “...un 10:17%, la verdad no estoy seguro...”, “...eso fue en diciembre de 2020...”, sin que hubiera interpuesto recurso alguno al respecto, recibiendo la indemnización correspondiente; admitió que para la fecha de la terminación de su contrato de trabajo no estaba calificado con PCL, ni había presentado al empleador dictamen emitido por EPS o ARL que indicara que requería ayuda o tuviera dificultad para tomar sus propias decisiones, tampoco tenía orden de reubicación alguna; que el día que lo despidieron indicó que tenía recomendaciones por lo que no podía realizar sus labores en condiciones normales, expedidas por la EPS, así como una orden para una resonancia; que esas recomendaciones era porque “...pues que no podía agacharme tanto, bueno hacer movimientos bruscos, más que todo lo que le digo tenía era la orden de la resonancia...”; que sus labores para el momento del finiquito del contrato “...en ese momento yo estaba en un área que se dice ERC embalando productos en concreto, embalando y operar puente grúa...”.

Por su parte **el representante legal de la accionada** – Germán Zuluaga Castaño -, precisó que teniendo en cuenta las dificultades económicas por las que atravesó la empresa en el año 2017 y dado que aunque buscaron refinanciación con los bancos donde tenían acreencias, no fue posible lograr un acuerdo para

financiar las deudas, se vio abocada la empresa a desvincular personal, por lo que *“...desde diciembre del año 2017 hasta el 30 de abril del año 2018, hubo que despedir 32 personas, en el marzo digamos que hubo unas 11 personas que despidieron y entre ellas estaba el señor José Luis y esas personas que se retiraron no fueron reemplazadas...”*, que antes de hacer retiro de personal, la empresa verificó *“...que no tenga una incapacidad médica, que no esté en un proceso de una enfermedad, en un proceso de recuperación, que no tenga un diagnóstico de enfermedad catastrófica, que no tenga por ahí un proceso de evaluación de alguna incapacidad, o sea se hace todo ... antes, todo previo para tomar esa decisión...”*, que para el accionante se hizo esa verificación y *“...no se vio que tuviese ninguna de esas restricciones y se tomó la decisión y se le dio la indemnización porque fu un despido sin justa causa; es así como en mayo de ese año 2018 a raíz de no haberse podido lograr una refinanciación con los bancos hubo que solicitarle a la superintendencia de sociedades que admitiera a Manufacturas de Cementos en un proceso de reorganización, porque ya las dificultades no permitían continuar así...”*; refirió que en febrero de 2014 el demandante reportó de manera tardía un accidente que dice sufrió en las instalaciones de la empresa, pues sólo hasta el 11 de ese mes informó de tal suceso que según éste había acaecido el día 5 de febrero de 2014; y que actualmente el actor se encuentra prestando sus servicios, ya que *“...hubo un tema de una tutela y el fallo en principio de esa tutela era que se reintegrara y tenía un plazo para que se instaurara una demanda, entonces eso fue lo que sucedió...”*.

El testigo Nelson Sánchez Tolosa, refirió que labora para la demandada hace 23 años, es operario, pertenece al sindicato, que conoce al demandante, para el momento del despido de éste no laboraban juntos *“...no señora, yo estaba trabajando en ese momento en otra área...”*; pero que sabe de éste *“...haciendo un trabajo o un movimiento tuvo un dolor en la cintura, el cual ya con el tiempo los dictámenes médicos que le hicieron tuvo como una lesión en la espalda, en la columna y que posteriormente a eso la empresa le canceló el contrato sin tener en cuenta que él tenía estabilidad reforzada, un doctor le estaba llevando un proceso y él todavía estaba en ese proceso y no lo había terminado y la empresa le canceló el contrato unilateralmente...”*; que el malestar o dolor que presentó el actor *“...la fecha exacta no la recuerdo pero fue como en el 2018, pero si se del dolor porque a él se le hicieron una serie de descargos creo en ese momento, las preguntas y pues no, que estaban haciendo un movimiento que estaba haciendo una fuerza y fue cuando tuvo el accidente...”*, no recuerda cuando se reportó dicho accidente *“...yo en ese momento no estaba ahí presente...”*; tampoco sabe si para la fecha de la terminación el actor tenía recomendaciones médicas *“...había escuchado algo pero no estoy seguro, porque como yo estaba en otra área y no tenía así contacto, porque como*

estamos en turnos diferentes, no tenía contacto directo con él...”; que sabe que para la fecha de la declaración, el accionante labora en la empresa “...él está trabajando actualmente, está reubicado en otra área en otra clase de trabajo...”, “...él se encuentra reubicado, está en un área donde se hacen trabajos fáciles y donde no le toca esforzarse mucho...” y que “...ahorita creo que tiene está yendo a sus terapias normales, cuando saca la cita...”.

Dijo no saber concretamente las funciones del actor antes de la terminación del contrato de trabajo “...así concretamente y claramente no sé, sé que era operario estaba en un área donde se llama placas alveolares, y por las versiones que dijeron estaban haciendo un movimiento de un objeto pesado entre varios y ahí fue donde tuvo lesiones, pero él era operario...”: que no estuvo presente cuando ocurrió el suceso que indico, sobre el hecho le comentaron “...que estaba pasando como por una especie de plataforma y pues ahí en el momento de hacer la fuerza fue cuando sintió la picada...”; reiteró que no le constaba que el accionante tuviera restricciones médicas para el 22 de marzo de 2018 “...no, no me consta que las tuviera para ese tiempo, lo que pasa es que después del accidente fue que él entró a lo del tema de sus restricciones, que escuche, pero no me consta si él tenía anteriormente restricciones...”, precisó que tuvo conocimiento del hecho narrado “...porque en ese momento yo siempre he pertenecido acá al sindicato y nosotros tenemos una área que se llama el Copaso, entonces siempre estamos como a la mano de cualquier accidente que sufre cualquier compañero, como Copaso y estamos pendientes de cuando se hacen los reportes de accidente de trabajo, en esos casos...”.

La deponente Alba Astrid Bernal López, Técnico en administración de Talento Humano de la sociedad accionada, precisó la fecha de ingreso del actor, al igual que sobre el presunto accidente que reportó de manera tardía el actor el 11 de febrero de 2014; que para la desvinculación de aquel, era “...porque la empresa estaba pasando por una situación bastante delicada económica tuvieron que terminar el contrato a varias personas, dentro de esas personas estuvo José Luis...” , que para eso se verificó que “...la persona no este incapacitada en ese momento, que no tenga ninguna restricción médica, que no esté en un proceso de calificación de enfermedad, que no tenga una enfermedad terminal, entonces de acuerdo a ese protocolo de retiro pues toman las decisiones y se hacen las terminaciones de contrato. Posterior a eso que le terminaron el contrato a él, pues llegó una acción de tutela un fallo a favor de señor José Luis, en el cual solicitaban que lo reintegráramos uy eso fue a partir de abril de 2018 y a partir de ahí pues el señor ha venido normalmente a cumplir sus labores, a excepción de en pocas oportunidades que ha estado incapacitado...”.

Mencionó que el accionante no había presentado para el momento de la terminación del contrato, recomendaciones, ni restricciones médicas, que revisaron la hoja de vida de éste y no encontraron nada al respecto, que tuvo una calificación de PCL por la ARL del “...0% de pérdida de capacidad laboral...”, “...por discopatía lumbar...”; “...eso fue como en el 2015, fue exactamente fue en el 2014, en el 2015 la ARL emitió un cierre al caso...”; que “...AXA COLPATRIA en el año 2020, emitió un comunicado donde le calificó la enfermedad con el 10,20% de PCL...”; también dijo que aquel había tenido incapacidades médicas “...entre el 2014 y el 2016 el señor presentó unas incapacidades que en total suman 19 días por el concepto de lumbago, exactamente las fechas, él tuvo de 2 y 3 días, la que más larga fue, fue de 5 días...”.

Expuso igualmente, para la fecha de desvinculación, el demandante “...él era operario de pórtico, las labores son básicamente manejar un control de un aparato o un equipo que mueve las cargas de un lugar a otro, entonces esos controles básicamente lo manejan con las manos y no hay esfuerzo físico; si sin esfuerzo físico porque es un manejo que se hace con un control que opera el equipo...”, que “...generalmente los operarios de pórtico tienen un ayudante que les ayuda a direccionar la carga...”, refirió que el accionante realizaba normalmente sus labores, ya que “...dentro de mi labor como analista de talento humano está la revisión diaria de que las personas asistan a su trabajo, entonces dentro de esa revisión puedo evidenciar que el señor no faltó sin justificaciones las incapacidades ya mencionadas de 2 o 3 días esporádicamente...”; que el actor no radicó su historia clínica a la empresa, dado que “...es un documento que es personal, es decir que el trabajador no es obligatorio que lo entregue porque es personal...”; que el demandante durante la vigencia de su contrato de trabajo, no presentó a la empresa documento alguno que evidenciara una calificación por PCL o alguna limitación física, psíquica o sensorial, puesto que “...al apoyarnos en la hoja de vida del señor, no hay ningún documento que nos diga que tiene alguna restricción médica o algunas restricciones de su operación como de su trabajo...”; precisó que para la época de la declaración aquel estaba laborando en la empresa y “...si, actualmente está reubicado...”, también “...tiene unas restricciones que se las emitieron hace como un mes si no estoy mal...”, igualmente “...se encuentra en tratamiento médico la verdad no estoy segura de que sean terapias...”.

Finalmente, **la declarante Yenny Rocío Salazar Virguez**, Gerente de Talento Humano de la sociedad demandada, refirió que lleva 24 años laborando

con esa empresa; sobre el actor refirió la fecha de su vinculación, la situación que llevó a la sociedad a tomar la decisión de terminarle el contrato, el procedimiento seguido para ello, “...empezamos a revisar las personas que se van a retirar , entre estas fue José Luis Alfonso, él no había presentado ninguna, o sea en su momento ni hasta esa fecha él no tenía ninguna restricción, no tenía ninguna recomendación por parte de la EPS, llevaba más de un año sin incapacidades, él si había tenido un supuesto accidente pero no, eses supuesto accidente que fue reportado extemporáneamente tuvo poquitos días de incapacidad y después la ARL con la que nos encontrábamos que era Mapfre, ellos cerraron el caso, ellos dijeron, tenemos el comunicado donde nos decían por el accidente laboral de lumbago 0% de calificación y después ellos cerraron el caso, nos enviaron una carta donde decía cierre de caso, entonces con todos esos documentos nosotros decidimos no hay problema lo retiramos; y ay entonces fue posterior a esta terminación del contrato nosotros le entregamos su liquidación de prestaciones sociales al señor le pagamos su indemnización, pero él fue y colocó un tutela manifestaba que tenía una estabilidad reforzada, ya en la tutela nosotros respondimos, presentamos todos los documentos, pero pues se dio el reintegro temporal, él está en teoría reintegrado pues por la acción de tutela, esta reintegrado temporalmente, y desde ahí nosotros tuvimos que reversar la terminación, entonces él está afiliado a su seguridad social común y corriente, se le paga todo común y corriente, está con nosotros actualmente...”.

Sobre las funciones del accionante, indicó “...él era operario de puente grúa o un pórtico, se puede llamar de las dos maneras pórtico o puente grúa, en el área de placas alveolares, él manejaba ese aparato...”, explicó como era el manejo de esa maquinaria, precisando que dentro de las labores no había ninguna que requiriera esfuerzo físico por parte del operario, ya que “...recordemos que acá ninguno de los elementos se puede levantar con esfuerzo físico, aquí no, los pórticos aquí hay como 7 puentes grúas para levantar esos prefabricados, entonces digamos que no hay operarios que estén dedicados a alzar fuerza a estar agachándose, a estar levantando y maniobrando cargas, no hay operarios para eso, existen los operarios de puente grúas, de pórtico, de montacargas, pues los soldadores, eso pero realmente no tienen que hacer esfuerzo de estar cargando cosas...”; también dijo que no había testigos del eventual accidente que reportó el demandante en el año 2014 de manera tardía, por lo que para la compañía es un “supuesto accidente”; que “...en el informe dice que se agachó y que hizo y le dolió la cintura, pero pues no sabemos más, porque eso fue después, eso fue un supuesto, porque él no lo reportó en ese instante ... y hasta el 11 de febrero se reportó ese accidente extemporáneo...”; sostiene que el actor no radicó en la compañía documento alguno en que indicara que necesitaba ayuda de terceros para realizar sus labores o la utilización de dispositivos de apoyo para el ejercicio de su cargo “...no ninguno, él caminaba bien, de hecho tenemos ruta de transporte, escogía su ruta de transporte, iba y venía,

caminaba bien, normal, no tenía, no necesitaba a nadie para que le ayudara, él estaba haciendo sus trabajos y sus responsabilidades que eran, operario de pórtico....”.

De los medios de prueba referenciados, analizados en conjunto atendiendo los principios de la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Arts. 60 y 61 del CPTSS), aunque acreditan que el demandante padece “...**TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA...**”, no así que real y materialmente para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, padeciera una situación de discapacidad que lo limitara en *grado significativo, notorio y evidente*, y que fuera debidamente conocida por el empleador para que se activaran las garantías que resguardan su estabilidad; ya que no se advierten circunstancias que le impidan sustancialmente el desempeño del cargo de operario de pórtico o grúa, que asevera la Directora de Talento Humano era el desempeñado por el trabajador para la fecha de terminación del contrato, conceptos que solamente es posible deducirlos a partir de la situación particular que se logre demostrar dentro del proceso respectivo; como lo ha expuesto la Corte Constitucional en sentencia T-190 de 2012, donde manifestó que para el derecho a la estabilidad laboral “...**basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares...**”, pronunciamiento reiterado en sentencia T-368 de 2016 y SU 049 de 2017; debiendo recalcarse la exigencia de que la situación de salud impida o dificulte *sustancialmente* el desempeño de su labor; vocablo que significa lo más importante de una cosa, con lo que se descarta que sea cualquier dolencia la que produzca ese estado.

Ello, como quiera que si bien en julio de 2016, la EPS CRUZ BLANCA le expide recomendaciones laborales, relacionadas con manipulación de carga, realización de pausas activas por el tiempo y en los intervalos definidos, no extender la labor por más de 8 horas diarias, continuar con los controles y tratamientos médicos establecidos, asistir a los exámenes médico ocupacionales que se le expidan, participar en los programas de prevención y promoción, seguir las recomendaciones médicas, por un término de seis (6) meses, reiteradas el 28 de febrero de 2017 y el 6 de septiembre de esa misma anualidad; tal situación por sí sola, no lleva a considerar al trabajador como una persona limitada en los

términos del precepto citado y que dé lugar a la protección en él mencionada; no debe perderse de vista que la jurisprudencia ha sostenido que **no** toda enfermedad del trabajador lo determina como limitado físico merecedor de la protección especial reclamada, como lo adoctrinó la Corte Suprema de Justicia, entre otros pronunciamientos, en sentencia de 28 de octubre de 2009, radicación No. 35421, con ponencia del Magistrado, doctor CAMILO TARQUINO GALLEGO; debe precisarse que las recomendaciones se expiden con carácter preventivo, y si bien se le indica alguna condición a tener en cuenta para la ejecución de determinadas labores; éstas por si mismas no permiten evidenciar o concluir alguna limitación ostensible que le impida al operario realizar sus labores de manera regular.

Además, la persona en situación de discapacidad es aquella que padece una deficiencia que en cualquiera de los órdenes mencionados -física, mental, intelectual o sensorial-, independiente del origen de la misma, le impida su participación plena y efectiva en la sociedad; y ello no se advierte del demandante; téngase en cuenta que con la prueba testimonial se acredita que aquel, para el momento de la terminación del contrato, no presentaba ninguna dificultad o restricción en la ejecución de sus labores o tareas; situación que lleva a considerar que los diagnósticos enunciados no le causaba limitación en *grado significativo, notorio y evidente*, que fuera incapacitante para poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Sobre este aspecto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL572-2021 de 24 de febrero de 2021, radicación No. 86278, señaló:

“(...)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...”.

Debe precisarse, en éstos eventos, es decir cuando se trata de determinar si la ruptura del contrato de trabajo obedeció a las condiciones de salud que presentaba el trabajador, que es lo que determina la garantía o protección de la estabilidad laboral reforzada; las condiciones que se deben verificar son precisamente aquellas que presentaba o tenía el operario para el momento en que se da ese hecho –el finiquito del vínculo laboral, y no aquellas condiciones que actualmente éste presente, como al parecer lo entiende la recurrente al señalar “..que se tengan en cuenta los testimonios de la demandada, por cuanto cada uno de ellos manifestaron que desde que se profirió el fallo de tutela que fue en abril de 2018, hasta la fecha, mi representado se encuentra reubicado, el continúa con un problema de salud, continua con terapias, continua con recomendaciones médicas...”; y es que, de lo señalado por el mismo accionante, no se evidencia esa situación particular que mermara su salud de una manera significativa al punto de impedirle realizar o ejecutar sus labores de manera regular y normal; recordemos que se le cuestionó al trabajador por la apoderada de la demandada que si para el momento de la finalización del contrato “...¿ud. presentó a su empleador un dictamen o concepto médico que lo diagnosticar como una persona a la cual se le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales?...”, respondiendo “...si...”, indicando que lo había presentado “...el día que me despidieron el 22 de marzo...”, aclarando que “...yo creo que **no lo entregue**, sino que lo mostré a la doctora Yenny...”; y precisando que lo pendiente era “...más que todo lo que le digo tenía **era la orden de la resonancia...**”; por lo que aunque hubiera tenido recomendaciones médicas, las mismas como se ha dicho, no llevan a evidenciar que el trabajador no podía desempeñar sus actividades en condiciones regulares; obsérvese que en las recomendaciones allegadas referenciadas líneas atrás, no se indica que el operario deba ser reubicado por que no puede ejecutar las labores para las que fue contratado; como se dijo, las recomendaciones son de índole preventivo, para evitar daños en la salud del operario, que no llevan precisamente a definir un estado de limitación como tal.

Aunado a lo anterior, tampoco se evidencia calificación de pérdida de capacidad laboral para el momento del finiquito del contrato; ya que, aunque aparece calificación emitida por la ARL AXA COLPATRIA, por el diagnóstico de “...TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA...”, con una **PCL** del

10.20%, según comunicación del 24 de noviembre de 2020, con "...FECHA DE DIAG. Y/O OCURRENCIA: **2018/sept./13...**" (PDF 13), que no alcanza conforme al criterio de la jurisprudencia legal a un limitación en grado moderado – entre el 15 y el 25% -; aunado a que la misma como se observa, es posterior al finiquito del contrato -22 de marzo de 2018-; dictamen que como lo admitió el demandante no fue controvertido; menos aún se advierte consultas médicas frecuentes o incapacidades para considerar que era tal severidad de la enfermedad que realmente debía acudir a citas y controles de manera periódica que además, eran incapacitantes por su estado de salud; ya que las consultas acreditadas antes de la desvinculación -22 de marzo de 2018- datan del 28 de febrero y 6 de septiembre de 2017, correspondiente a controles con ortopedia y neurocirugía, respectivamente, como quedo relacionado líneas atrás; y las últimas incapacidades fueron las expedidas por 10 días, del 14 a 18 y 19 a 23 de marzo de 2017, por "...ENFERMEDAD GENERAL...", con diagnóstico de "...FIBRILACION AURICULAR..."; es decir por situación diferente a la patología presentada; por tanto, transcurrió entre la última consulta y la terminación un periodo superior seis (6) meses y respecto de las incapacidades un lapso de un (1) año; circunstancia que, no evidencia una condición delicada de salud; siendo necesario para que opere la protección que el estado de salud sea de tal gravedad, que lo limite para la realización de su trabajo, y dicho padecimiento, como se dijo, debe ser notorio, evidente y perceptible; carga de la prueba que compete al trabajador; ya que debe quedar plenamente establecido que el padecimiento o las patologías presentadas le impedían, de manera significativa y ostensible el desenvolvimiento y ejecución de las labores que le fueron encomendadas; aspecto que, a manera de resultar insistente, el actor no logró acreditar.

En efecto, dado que el hecho que se le hubiere determinado ese grado de pérdida de capacidad y calificado la enfermedad como de origen laboral, como lo repara la apelante; por si sola no lleva la convicción necesaria, para concluir que para el momento del finiquito del contrato de trabajo el demandante hacía parte del contingente de trabajadores cobijados por la aludida protección especial, pues no se evidencia esa condición delicada de salud en los términos referidos en la

norma aludida; nótese que, como se ha venido sosteniendo, no se advierte que la enfermedad que padece es de tal magnitud que le impedía desarrollar sus labores, ni *“...se evidencia una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares...”* o que el *“...estado de salud genere dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguarda su estabilidad...”*, *“...siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constate la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorables 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...”* como lo ha precisado la jurisprudencia de las altas cortes.

En el proceso, como se dijo, tampoco obra constancia que al demandante previo a la terminación de su contrato laboral, se le hubiera reubicado, reasignado o modificado en sus funciones debido a orden o recomendación médica derivada de la enfermedad que padecía, pues no se cuenta con confesión de la parte demandada en este sentido; ni se aportó elemento alguno de convicción que lleve a tal conclusión; reiterándose que se debe verificar la condición de salud del trabajador durante la vigencia de su contrato de trabajo y al rompimiento del mismo; por tanto, las situaciones que con posterioridad a este hecho se pudieren evidenciar, no pueden ser tenidas en cuenta para definir el amparo reclamado, como lo pretende la recurrente al indicar *“..., mi representado se encuentra reubicado, el continúa con un problema de salud, continua con terapias, continua con recomendaciones médicas, así que si hay una mengua en la salud de mi representado, él no se encuentra al 100% para realizar sus labores...”*; ya que son circunstancias que se presentan luego del finiquito del nexo contractual aquí analizado.

Bajo ese panorama, se considera que el demandante, para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, no demostró que se encontraba en alguna situación que lleve a determinar ese *estado de debilidad manifiesta* o discapacidad que alega, en un *grado significativo*, a fin que se pudiera obtener la estabilidad de que trata la Ley 361 de 1997; reitérese que dicha protección se deriva justamente de la configuración de la limitación en vigencia del nexo

contractual laboral; lo que, no quedó acreditado en el presente asunto; ya que no se advierte que realmente, el accionante tenía una limitación en su salud, notoria y evidente, para que se activara su garantía de estabilidad laboral; sin embargo, no fue lo acaecido en el caso en estudio.

Téngase en cuenta, frente al accidente de trabajo que el demandante sufrió, que no se determinó ningún porcentaje o grado de pérdida de capacidad laboral o secuela alguna, como quedó acreditado; por tanto, tampoco es factible colegir que, las consecuencias de dicho suceso, conllevaron una limitación en la salud del trabajador, que no le permitía ejecutar o desempeñar sus labores de manera regular y así, considerar la activación de la prerrogativa analizada.

En ese orden, al no quedar evidenciada la condición de salud que deprecia el actor ostentaba para el momento del finiquito del contrato que lo hiciera beneficiario de la estabilidad laboral u ocupacional reforzada; no es posible considerar que la decisión de la sociedad demandada de terminarle el contrato fuera discriminatoria y menos aún que para ello necesitaba autorización del Ministerio del Trabajo como se indica en la demanda.

Por tanto, lo sostenido por la recurrente en el sentido que, no quedó demostrada la situación que alegó la empresa para haber tomado la decisión de romper el contrato del actor, pues *“...lógicamente la parte demandada se escuda en que lo despidió porque hubo una baja en la producción y hubo un despido masivo de 38 empleados, lo manifestó el representante legal dela empres; sin embargo sabemos que cuando se hace ese tipo de despidos efectivos debe haber una autorización al Ministerio del Trabajo y en el expediente no reposa ninguna autorización para el despido colectivo, vemos fue que despidieron a mi representado, obviamente él venía con un tratamiento médico y pues era para esta parte demandante más que evidente que era en su favor y no a favor del trabajador...”*; no surge relevante para efectos de hacer pronunciamiento alguno; ante la falta de demostración que la patología presentada fuera incapacitante, con la magnitud o severidad de poder activar la protección solicitada; ya que como lo refirió la juez *“...Al no estar acreditado el primero de los presupuestos, los demás elementos pierden fuerza no habría que entrar a determinarse si el empleador estaba obligado a solicitar el permiso, mucho menos si ese despido fue discriminatorio; por lo tanto el empleador estaba facultado para dar por*

terminada la relación laboral de este trabajador de manera unilateral y sin justa causa como en su momento lo hizo, pagando la correspondiente indemnización por ese despido, no estaba obligado entonces a acudir al ministerio del trabajo para solicitar el correspondiente permiso, ni tampoco estaba obligado a acreditar que el despido obedeció a una causal objetiva...”.

En esos términos, se colige que acertó la juzgadora de primera instancia en cuanto a considerar que la condición de salud alegada por el accionante que conllevaba el amparo de la estabilidad laboral reforzada, no quedó plenamente demostrada en juicio; situación que hace nugatorias las pretensiones derivadas de esta circunstancia, como el reintegro definitivo y la indemnización prevista en el artículo 26 de la comentada normatividad; por tanto, se confirmará la decisión recurrida.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Ante lo adverso de la decisión del recurso a la parte apelante, se le condenará en costas. Fíjese como agencias en derecho, la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

RESUELVE

PRIMERO CONFIRMAR la sentencia proferida el 4 de mayo de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza –Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **JOSÉ LUIS ALFONZO MORA** contra **MANUFACTURAS DEL CEMENTO S.A.**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

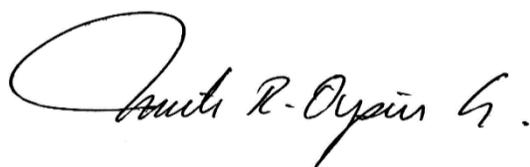
SEGUNDO COSTAS de esta instancia, a cargo de la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



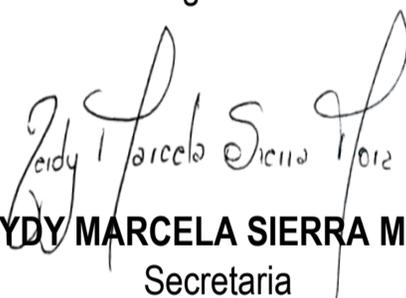
JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEYDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria