



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

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente No. 25899 31 05 002 2022 00048 01**

Luz Amparo Chipatecua vs. Cass Constructores S.A.S.

Bogotá D. C., nueve (09) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

**Sentencia**

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación de la demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 23 de mayo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

**Antecedentes**

**1. Demanda.** Luz Amparo Chipatecua, presentó demanda contra Cass Constructores S.A.S., para que se declaré la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 1º de marzo de 2017 al 28 de septiembre de 2020, el que finalizó por despido sin justa causa, terminación que no produce efecto por el fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud y cabeza de hogar, en consecuencia, solicita que se ordene el reintegro definitivo, junto con el pago indexado de salarios, *“de las sumas no constitutivas de salarios ni prestaciones sociales”*, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho (pp. 1-14 pdf 1, pdf 5).

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que estuvo vinculada con la demandada en las fechas enunciadas, ejerciendo el cargo de auxiliar de maquinaria, con un salario de \$1.050.000, que en diciembre de 2017 notificó a su empleador de su embarazo, añade que en marzo de 2018 su progenitora, señora Aura María Mendoza, presentó graves problemas de salud y estuvo en cuidados intensivos por 8 meses, que ante esa situación al ser la demandante hija única y encontrarse en gestación, debió solicitar constantes permisos a la empresa, debidamente sustentados, añade que padeció *“diabetes gestacional”* y su embarazo fue de alto riesgo.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

Informa que en enero de 2019 la empresa le ordenó entregar las funciones que tenía a su cargo y la trasladó al área de archivo, relata que, en febrero de 2019, a su otro hijo se le diagnosticó gastroenteritis aguda y fue incapacitado 7 días, lo que la obligó a solicitar nuevamente permisos.

Afirma que su embarazo de alto riesgo, la salud de su mamá y la presión laboral en que se encontraba le generaron ansiedad y depresión, que psiquiatría le dio 15 días de incapacidad y ordenó al Comité de Convivencia de la empresa que siguiera el caso y le redujera su carga laboral.

Agrega que, durante el año 2019 comenzó a presentar molestias en su hombro derecho, que los especialistas y fisiatras le expidieron incapacidades, recomendaciones y restricciones, además solicitaron a la ARL la calificación de su pérdida de capacidad laboral y ocupacional, de lo cual fue notificada la pasiva el 8 de marzo de 2019, dice que en mayo siguiente pidió una licencia no remunerada a su empleador por un nuevo padecimiento de su otro hijo, que le concedieron 3 días de licencia por calamidad doméstica y 4 de licencia no remunerada, tras lo cual, le empezaron a exigir informes diarios de rendimiento y el pronóstico de tiempo de la ejecución de las tareas a su cargo; además expresa que el ortopedista le ordenó una cirugía en su brazo izquierdo y dijo que era necesaria la disminución de su carga de trabajo porque al digitar, escanear y realizar las labores de archivo se complicaba su estado, situación que le notificó al empleador el 27 de julio de 2019, ya que la cirugía le generaría una incapacidad de 6 meses y tras la intervención tenía ordenes médicas de terapia ocupacional, física, de frío, calor y corriente.

Relata que hasta enero de 2020 se reintegró a sus funciones en archivo, bajo la dirección del ingeniero que era su jefe inmediato, manifiesta que en razón a la evolución de la pandemia por COVID-19, se anunció el retorno del servicio a las instalaciones de la empresa, momento en que la actora le informó de sus complicaciones por diabetes y el 16 de julio de 2020 radicó ante la compañía la remisión de valoración médica por parte de la EPS, que el 28 de ese mismo mes, el médico especialista recomendó el teletrabajo de la gestora, pero no se concedió porque la empresa consideró que su estado de salud no era un impedimento para no asistir presencialmente, a pesar de que los compañeros de trabajo con la misma



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

enfermedad sí fueron asignados a teletrabajo, que ante una nueva solicitud del médico tratante, se le autorizó el teletrabajo.

Aduce que el 1º de septiembre de 2020 se le diagnosticó *“artrosis dolor cervicobraquial y dorsolumbar (sic) crónico”*, que ese mismo día la compañía le solicitó reportarse a trabajo presencial y se realizó una reunión de reintegro, tras la cual el ingeniero Víctor Raúl Martínez le manifestó que en jefatura tenían inconformidades sobre su trabajo y le propuso un pago a cambio de su renuncia; días después, el mismo ingeniero le consultó por WhatsApp su posición acerca de la propuesta, la cual rechazó, señala que en ese mismo mes recibió varios correos de *“inconformidad por rendimiento laboral”*, los cuales contestó informando la cantidad de labores que realizaba, que no siempre correspondían a la misma cantidad de tiempo, entonces, la accionada inició un estricto seguimiento de rendimiento, asignándole un trabajo determinado a cumplir a cabalidad en un tiempo establecido, lineamiento que solo fue exigido a ella.

Señala que nunca logró entregar la totalidad de tareas, porque el trabajo asignado diariamente era excesivo y por recomendación médica debía tomar pausas activas, por lo que, todos los días recibió carpetas y *“memorandos”* de labor sin culminar del día anterior, los cuales firmó por presión laboral, sin embargo, a través de correo electrónico en 2 ocasiones manifestó su inconformidad a su jefe directo, pues las tareas asignadas no se realizaban en lapsos similares al depender de la carpeta y de lo que la misma requiriera, añade que el señor William Zambrano, su compañero de trabajo, rindió una declaración de inconformidad sobre el desempeño de la demandante, a pesar de no tener conocimiento de las funciones que ella realizaba.

Dice que el 28 de septiembre de 2020, fue citada a las 10:50 am para presentar descargos a las 11:00 am del mismo día, por motivo de su desempeño laboral, siendo cuestionada, tras lo cual se le solicitó firmar los descargos, lo que hizo pero dejando nota aclaratoria sobre la inconformidad con las razones del descargo y acto seguido se le entregó la carta de terminación unilateral de su contrato de trabajo, que se retiró a las 11:30am y ya no tenía en su puesto de trabajo ninguno de los elementos con los cuales trabajaba, que recibió una indemnización de \$2.854.600 y una liquidación de \$5.505.682 y que en noviembre de 2020 solicitó y recibió una certificación laboral, donde se relacionaron funciones distintas a las realmente desempeñadas.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

2. La demanda correspondió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, quien por auto del 31 de marzo de 2022 la admitió y ordenó la notificación y el traslado de rigor (pdf 4).

**3. Contestación de la demanda por Cass Constructores S.A.S.** La sociedad demandada contestó con oposición a las pretensiones. Aceptó como ciertos los hechos relativos a la fecha de suscripción del contrato de trabajo a término indefinido, el cargo y salario, la autorización de licencia no remunerada en mayo de 2019, que la actora se reintegró en enero de 2020, que en septiembre de ese mismo año se reinició el trabajo presencial tras la pandemia de COVID-19 y en ese mes le envió a la demandante varios correos electrónicos acerca de su inconformidad por rendimiento laboral, que le canceló la indemnización por terminación del contrato sin justa causa (pp. 3-20 pdf 8, pdf 10).

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada por cabeza de hogar, se opuso, argumentando que la demandante no acreditó ser madre soltera ni la falta permanente de apoyo de su núcleo familiar, sumado a que no puso en conocimiento de la demandada alguna situación relacionada con esa condición, por lo que no se cumplen los requisitos para activar dicho fuero de protección.

Frente la presunta estabilidad por afectaciones de salud señaló que las enfermedades de la actora no implicaban la disminución física, sensorial o psíquica, ni la incapacitaron total o parcialmente para su trabajo y las tareas ordinarias de su vida, al punto que la misma calificación aportada con la demanda indica que no requiere de terceras personas para decidir por sí misma o para realizar sus actividades ordinarias, ni de dispositivos de apoyo, agrega que si bien se presentaron algunas incapacidades, aquellas fueron *“aisladas, cuya recuperación es pronta”*.

Asegura que a la terminación unilateral del contrato el 28 de septiembre de 2020, la gestora no estaba incapacitada, no tenía recomendaciones o restricciones médico-laborales, no había sido calificada su pérdida de capacidad laboral, no sufría alguna enfermedad catastrófica o afectaciones que la limitaran sustancialmente para cumplir la labor contratada, además la fecha de estructuración señalada en la calificación es de 08 de enero de 2021, data posterior al finiquito del vínculo laboral.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

Expuso que no existió ningún tipo de exceso por la empresa, pues la demandante fue contratada para el cargo de auxiliar de maquinaria y las funciones de dicho puesto son las descritas en la certificación del 28 de octubre de 2020, siendo falso que haya sido trasladada a otra área, que conservó sus funciones pero se le dio prioridad a la de *“hacer seguimiento al correcto uso de los documentos correspondientes a su proceso y garantizar la efectividad en el archivo de los mismo (sic) en las carpetas y/o folder correspondiente”*. De otra parte, expresa que la compañía siempre validó el cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones médico laborales y dio los permisos solicitados por la accionante, quien fue libre sin ningún inconveniente de tomar sus pausas activas o pasivas y de no ejercer esfuerzos exagerados, ciertos movimientos o levantar más de cierto peso, llamando la atención de que su síndrome de manguito rotatorio derecho se calificó como de origen común, por lo cual no se pueden asociar los presuntos factores de carga física de origen laboral.

En cuanto a lo señalado sobre excesivos seguimientos de rendimiento, los catalogó de falsos, pues el personal de “M&E” realizaba reuniones semanales donde hacía seguimiento a todo el personal, inclusive, para dar continuidad a las obras, los trabajadores de esa sección fueron reincorporados, pero con respeto de las disposiciones de aislamiento obligatorio vigentes durante la pandemia por Covid-19 y fue la actora a quien, de manera excepcional, se permitió laborar un tiempo desde casa, pues el demás personal de maquinaria estaba imposibilitado para cumplir sus labores de manera no presencial en razón a la naturaleza del cargo.

De otra parte, no existió un nexo causal entre el estado de salud de la trabajadora y la decisión de la pasiva de terminar unilateralmente sin justa causa su contrato de trabajo, pues tal decisión se fundamentó en el artículo 64 CST, además, de buena fe, la compañía prefirió cancelar la respectiva indemnización pese el reiterativo incumplimiento de la trabajadora de sus deberes y obligaciones, por lo cual podía perfectamente haber terminado el vínculo con justa causa, pero prefirió hacerlo de la manera más favorable a la actora, advirtiendo que nunca propuso a la trabajadora una suma de dinero a cambio de la renuncia.

Tal incumplimiento consistió en la no realización de las gestiones encomendadas, lo que atrasó la gestión del área, pues la demandante omitió cumplir los deberes y responsabilidades de su cargo y los preceptos del reglamento interno de trabajo, tampoco acataba las órdenes e instrucciones de sus superiores jerárquicos, conducta



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

que no cambió a pesar de los varios llamados de atención efectuados, además, es falso que William Zambrano Zarate fuera el compañero de trabajo de la accionante, ya que en realidad era su jefe inmediato y en virtud de ello conocía las funciones de la trabajadora y por eso rindió su declaración de inconformidad sobre su rendimiento.

En su defensa formuló las excepciones de mérito denominadas inexistencia de la obligación, falta de título y causa, prescripción, buena fe, compensación, pago y la genérica.

**4. Sentencia de primera instancia.** El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 23 de mayo de 2023, resolvió: *“PRIMERO: Declarar que entre la demandante Luz Amparo Chipatecua y la sociedad Cass Constructores S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1º de marzo de 2017 y el 28 de septiembre de 2020, en virtud del cual la demandante desempeñó funciones inherentes, anexas y complementarias al cargo de auxiliar de maquinaria, el que terminó sin justa causa. SEGUNDO: Declarar probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y falta de título y causa propuestas por la convocada. TERCERO: Absolver Cass Constructores S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra por la demandante. CUARTO: sin costas de conformidad con la parte motiva. QUINTO: en caso de no ser apelada, remítase ante la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca para que se surta el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte actora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 CPTSS. Contra esta decisión procede en todo caso el recurso de apelación”.*

**5. Recurso de apelación de la demandante.** Inconforme con la sentencia de primera instancia, la parte demandante presentó recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación: *“sea esta la oportunidad para interponer el recurso de apelación, aprovechando esta oportunidad para solicitar al honorable Tribunal del Distrito Judicial de Cundinamarca Sala laboral en revocar la sentencia de primera instancia en todas y cada una de las consideraciones referentes al estado de salud en su notificación, teniendo en cuenta los siguientes fundamentos. Primero, se observa una indebida valoración probatoria por el honorable Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, teniendo en cuenta que la demandante notificó el 22 de septiembre de 2020, días antes de su despido, su condición médica ad portas de una intervención quirúrgica, así por ejemplo, no se tuvo en cuenta al momento de dictar sentencia dicha situación, el correo electrónico de fecha 22 de septiembre de 2020, la demandante envió un email a dcalidad@constructores.com, con asunto orden de cirugía, donde le manifiesta al ingeniero Víctor Raúl Martínez, quien era coordinador del sistema de gestión de calidad, la programación de una cirugía, a su vez el ingeniero Víctor Raúl Martínez reenvió dicho mensaje a Mariza Camargo Rodríguez al email nómina2@cashconstructores.com, ese reenvío también fue dirigido a Ofer Rodríguez, Jefe inmediato de la demandante. El ingeniero dio respuesta a ese email de fecha 22*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

de septiembre de 2020, respondiendo de la siguiente forma: gracias por informar pero ¿cuándo es la cirugía?”, dice el ingeniero gracias por informar, pero cuándo es la cirugía, porque acá no aparece en la orden la fecha de dicha cirugía, es decir, que ese correo electrónico sí contenía la orden de cirugía en un formato, el despacho no se dio a la tarea de indagar de manera oficiosa dicho correo, pero de la contestación, que está en el correo electrónico dentro de las pruebas aportadas, se observa que sí estaba la orden anexa al correo email. Ahora, en mensaje de WhatsApp del 23 de septiembre de 2020, la demandante le reiteró al ingeniero Víctor la necesidad de continuar laborando en Constructores Cass, toda vez que estaba pendiente esa cirugía, nuevamente les reiteró la condición de la cirugía. Ahora bien, por otra parte, la representante legal en el interrogatorio confesó sobre la gestión de calificación de origen ante la Junta Regional de Calificación, ella manifestó tenemos, es decir, la empresa, sabía la calificación de origen común, es decir, la empresa conocía que la demandante Luz Amparo Chipatecua ostentaba una condición médica que disminuía su salud sí y el despacho judicial no tuvo en cuenta tampoco esté WhatsApp que está debidamente anexado dentro de las pruebas que obran en el expediente. Obsérvese que el día 22 de septiembre de 2020 la demandante informa que tiene pendiente la cirugía y el 28 de septiembre, es decir, 6 días posteriores, le dan por terminado su contrato sin una justa causa; el despacho judicial en la sentencia informa que no se dan los 3 presupuestos, pero este abogado observa, en representación de la demandante, que sí se dieron esos 3 elementos: tenía una condición médica, notificó por medio del correo electrónico su estado de salud y fue conocida por el empleador porque el señor de calidad responde que la orden no contenía la fecha, quiere decir que sí estaba la orden y la tercera condición es la justificación que no obra una justificación por el despido, claro, no hubo una, pues fue despedida sin justa causa, entonces sí se dan los 3 elementos del despido sin las condiciones, violándose lo de la estabilidad laboral reforzada, no se cumplió con el procedimiento de acudir ante el inspector del trabajo para una persona que tiene una condición de debilidad manifiesta. Tampoco es cierto, como se dice en la sentencia, dentro de las consideraciones, que no está probado que se adjuntara la orden de cirugía, cuando el ingeniero reitero, manifiesta respondiendo en el mensaje que la orden no contenía la fecha, es decir, estaba adjunta la orden de cirugía, por tanto, la señora Luz Amparo Chipatecua no se puede decir tampoco por parte del despacho que no tenía un tratamiento médico, ¿cómo se explica uno?, entonces me pregunto yo, que un médico galeno, sea médico general o médico profesional, ordene una cirugía cuando previamente no hay unos exámenes y no hay un tratamiento médico que le diga a ese médico, de conformidad con todo el estudio de las patologías, que hay que hacer una cirugía, yo no me explico cómo un médico ordena una cirugía sin tener un tratamiento, debe de existir previamente un tratamiento para que se ordene una cirugía, lo cual está probado en el expediente está debidamente aportado. Obsérvese que la parte demandada nunca se pronunció sobre el correo electrónico respondido por el señor ingeniero encargado del sistema de gestión de calidad, ingeniero Víctor Raúl Martínez, este señor ingeniero no solamente dio respuesta, sino que reenvió a otras personas de Cass Constructores, por ejemplo, lo envió a nómina 2 constructores, estaba debidamente notificada la empresa que la señora Luz Amparo Chipatecua tenía una condición médica, ¿por qué tenía una condición médica?, sencillamente tenía programada una cirugía, la empresa Cass Constructores era conocedora de antaño que ella venía no solamente por el embarazo de una condición médica, no solamente por la prediabetes, sino también por el tema del manguito rotador últimamente, que tenía esa condición médica y que efectivamente sí era conocedora que tenía un tratamiento médico, porque por ende es que le ordenan la cirugía. Entonces, en ese orden



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*de ideas, le solicito al honorable Tribunal de Cundinamarca que revoque la decisión y se accedan a las pretensiones de la demandante, señora Luz Amparo Chipatecua, Muchas gracias”.*

**6. Alegatos de conclusión.** En el término de traslado solo la parte demandada presentó alegaciones de segunda instancia, solicitando que se confirme la sentencia, bajo el argumento que no se reúnen los requisitos para activar la estabilidad laboral reforzada como cabeza de familia, porque la demandante no demostró ser la responsable permanente del sostenimiento de sus hijos, ni la ausencia permanente de apoyo de los demás familiares, aunado que no manifestó tal calidad a la empresa; de otra parte, aduce en cuanto a la fecha de estructuración de la patología de la accionante que es posterior a la finalización del vínculo laboral, que al momento del despido no estaba incapacitada, ni tenía recomendaciones, agrega que los correos electrónicos no deben ser valorados a voces de la Ley 527 de 1999 y que en todo caso no demuestran que tuviera una cirugía programada, además no existe prueba de alguna barrera derivada de sus afectaciones de salud, que le impidiera el desempeño de su trabajo en condiciones de igualdad, al punto que la última incapacidad fue de 2019, ni medió relación de causalidad entre el despido y el estado de la accionante, quien incumplió sistemáticamente sus obligaciones, pese a lo cual la empresa decidió por favorabilidad despedirla, con el pago de la correspondiente indemnización.

**7. Problema jurídico a resolver.** De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala resolver lo siguiente: **1)** ¿Se equivocó el juez a quo al concluir que la demandante no era beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud al momento de su despido?

**8. Resolución a(los) problema(s) jurídico(s).** De antemano la Sala anuncia que **confirmará** la sentencia apelada.

**9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales.** Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas - ONU; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de 2006 de la ONU; Art. 54A, 145 CPTSS; Art. 247, 267 CGP; Art. 26 Ley 361 de 1997; Ley 1346 de 2009; Ley 1618 de 2013; CC C-531 de 2000, CSJ SL572-2021, CSJ SL1152-2023, CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1410-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL1728-2023.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

## Consideraciones

La Sala aborda el estudio del problema jurídico planteado, así:

**¿Se equivocó el juez a quo al concluir que la actora no era beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud al momento de su despido?**

En el presente asunto no se discute que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente del 1º de marzo de 2017 al 28 de septiembre de 2020, desempeñando la demandante el cargo de auxiliar de maquinaria, el que finalizó por decisión unilateral sin justa causa por parte del empleador y le pagó la indemnización del artículo 64 del CST, además se corroboran tales supuestos con las pruebas documentales allegadas a juicio (pp. 56-68, 146, 149 pdf 8).

Lo que se controvierte es la decisión del juez a quo al absolver a la pasiva de las pretensiones de la demanda, al considerar que la demandante no estaba cobijada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud al momento del despido.

El juez de instancia en la sentencia apelada, luego de referir los fundamentos legales y jurisprudenciales de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consideró que si bien se demostró la existencia de las afectaciones padecidas por la demandante, las mismas no le impidieron cumplir sus funciones, al punto que la última incapacidad que le fue expedida es de 2019, que las restricciones laborales de 2020 estaban referidas con el cuidado requerido por la pandemia del Covid-19, en razón a la diabetes padecida por la gestora, sin que estuvieran relacionadas con dolencias de sus miembros superiores, que la calificación de pérdida de capacidad laboral aportada de manera incompleta, elaborada por Colpensiones de 8 de enero de 2021 arroja una PCL del 20% y señala como fecha de estructuración una posterior a la terminación del contrato de trabajo, sin que obre otro medio de convicción que permita fijar otra fecha de estructuración, agrega que si bien días antes del despido la trabajadora remitió correo informando que le sería practicada una cirugía, no allegó prueba de que en aquel instante tal cirugía ya estuviera programada, por ende se trataba de *“una mera expectativa”*, además, no demostró si tal intervención finalmente se hizo o no.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

El apoderado de la demandante centra su inconformidad en que el juez a quo incurrió en una indebida valoración probatoria, al no ponderar las respuestas del personal de la compañía al correo por el cual la gestora informó que sería intervenida quirúrgicamente, que al ser cuestionada sobre la fecha de la cirugía se entiende que aquellos sí recibieron la orden de cirugía, situación comunicada a varios empleados de la pasiva, por ende el empleador conocía no solo de las afectaciones de su salud, sino de su “tratamiento” médico, ya que en sentir del apelante, ningún médico programa una cirugía sin un tratamiento previo, además, cuestiona que la trabajadora fue reiterada ad portas de una cirugía, que necesitaba su trabajo, porque iba a ser intervenida próximamente y la pasiva, quien además ya era conocedora de la calificación de origen practicada por la EPS sobre las enfermedades que disminuía la salud de la empleada, le terminó el contrato.

Sobre la protección reforzada por problemas de salud o limitaciones del trabajador, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala que *“En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*.

De otra parte, debe considerarse el lineamiento trazado recientemente por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL1152-2023, reiterado en las sentencias CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL1728-2023, entre muchas otras, así como las normas internacionales, tales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993 emanada de ese mismo ente, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, así como las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Todo este plexo normativo plasma una visión global y holística del asunto objeto de estudio y, en palabras de la Corte: *“(…) tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental,*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás”.*

La aplicación de la precitada protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues esta no nace por el simple hecho de encontrarse el trabajador incapacitado temporalmente o sufrir unos padecimientos, por cuanto es preciso que sufra de una lesión(es) o patología(s) que disminuya(n) de forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se erijan barreras que impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Así mismo, el aludido artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizado por el inspector del trabajo, pues de lo contrario el despido no producirá ningún efecto y se abre paso el reintegro del trabajador, tal y como se indicó en la sentencia CC C-531 de 2000 al declararse: *“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.*

En cuanto a los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que se configura por la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que limiten la capacidad laboral, o cuando la condición física genere un estado de debilidad manifiesta, lo que se extiende a las personas que demuestren que su estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

Lo anterior fue ratificado en la sentencia CSJ SL1152-2023, que concluyó que la garantía de estabilidad laboral reforzada se configura cuando la *“deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo» se suma «la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás» y que «estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*que sean notorios”, pero agregó que conforme al artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 se debe evidenciar la existencia de barreras, entendidas como “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad», que en términos de la norma pueden ser: «a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad»; «b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas»; y «c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad”, presupuestos que pueden ser acreditados por cualquier medio probatorio.*

Es así como nuestro máximo organismo de cierre en la especialidad laboral, desde la sentencia CSJ SL1152-2023, ha considerado que al trabajador debe acreditar su discapacidad, demostrando que padece una deficiencia a mediano o largo plazo, que le impide el desarrollo de sus roles ocupacionales o le representa una desventaja en el medio donde presta sus servicios, situación conocida por su empleador o que es notoria al momento del retiro. Para la tarea de verificar los anteriores presupuestos, debe analizarse la deficiencia (factor humano) y cotejarla con el análisis del cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual) y la interacción entre los dos factores atrás mencionados.

Claro está, entiende este Tribunal, que para mejor proveer tales exámenes deben ser realizados por especialistas en materia de salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, medicina del trabajo o las especialidades afines, para que con ello se dé un mejor fundamento y respaldo científico a las inferencias y premisas bajo estudio de los juzgadores.

En cuanto el dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional como prueba para demostrar la discapacidad, la novedosa posición jurisprudencial no la descarta, ni le resta importancia, por cuanto se limita a indicar que no es concluyente, ni definitiva, siendo relevante considerar que la misma Corte desde la sentencia CSJ SL572-2021 había señalado “(...) en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”.*

Siguiendo dichos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador esté incapacitado al momento de la terminación del contrato, o un mero detrimento en sus condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente de trabajo o padezca una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada, entendimiento que fue ratificado en la sentencia CSJ SL1152-2023, en donde asentó nuestro organismo de cierre enseña que *“el artículo 26 no aplica para personas que sufran contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales transitorias o de corta duración, pues la protección es para deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás”.*

En todo caso, cada asunto debe ser analizado de manera particular y según los elementos de prueba que aparezcan en el expediente, advirtiéndose que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos, en lo posible, por personal especializado en la materia, pero si no existen tales valoraciones, hay que decidir, tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio currir existencial del afectado, teniendo como marco de referencia, de todas maneras, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

Aunado a lo anterior, debe agregarse que la Corte en la sentencia CSJ SL1410-2023, indicó que **“los ajustes razonables para la adaptación del trabajador no persiguen normalizar la situación de este último, como si la necesidad de protección no existiera o desapareciera. Es decir, el propósito de la normativa comentada es lograr la integración y adaptación del trabajador discapacitado, en procura de preservar su valor y vigencia en el ámbito social y laboral, aportando herramientas para alcanzar un pleno estado de resiliencia”** (subrayado y negrilla fuera de texto), esto por cuanto el artículo 1º de la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad deja en claro que, lo que se busca, es remover los obstáculos para permitir la *“participación plena y efectiva en la sociedad”* de las personas



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

discapacitadas a través de “medidas de integración social” y por esta razón, el inciso 4 del artículo 2 ib. contempla la posibilidad de mitigar esas barreras mediante la implementación de ajustes razonables por parte del empleador con el propósito de “garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”, así como lograr “la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás”; y en ese orden, coligió la Corte, que “mal puede afirmarse que las medidas implementadas por el empleador, con el objetivo de integrar a su trabajador discapacitado al aparato productivo de la empresa, persiguen eliminar, ocultar u obviar la protección a que tiene derecho la persona en condición de discapacidad”, esto porque el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condiciones de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación al esquema empresarial y productivo de la sociedad y, con ello, a la materialización de la protección y no a su eliminación, por lo cual se concluyó en la citada providencia que:

**“(…) va en contra de la finalidad de la garantía pensar que una vez reubicado y con funciones adaptadas a su condición de salud, el trabajador ya no necesita la protección, o esta desaparece o se diluye, bajo el entendido de que no presenta dificultades para cumplir las funciones asignadas, siendo que esto es el propósito final de la normativa en comento.** Desde luego, de lo que se trata es de eliminar todas las formas de discriminación contra la discapacidad, garantizando así la integración de la persona al aparato productivo, a fin de que continúe siendo y sintiéndose útil dentro de la sociedad.

Es por eso que, como lo ha explicado la Corte, la protección comentada se concibe como una «garantía de estabilidad» que si bien no es absoluta, como mínimo, comporta la responsabilidad del empleador de efectuar los ajustes razonables y mantener al trabajador en el empleo «hasta cuando la discapacidad laboral le permita (…) prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa» (CSJ SL12998-2017, reiterado en CSJ SL497-2021); o, vale aclararlo, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, como se explicó en el precedente transcrito líneas atrás.

Así las cosas, (...), el finiquito del contrato de trabajo no podía valorarse desde la perspectiva tradicional o común a cualquier relación laboral, al margen del marco legal y convencional estatuido en materia de protección a las personas con discapacidad. **Elo, sería tanto como afirmar que, superada la situación concreta de un trabajador discapacitado, por vía de la implementación de medidas o ajustes razonables efectuados por el empleador, el despido del primero ya no se presumiría discriminatorio, mientras que el segundo quedaría relevado de acreditar que actuó bajo la cobertura de una causa objetiva o justa, vaciando de contenido la garantía de estabilidad invocada (...)**

Con base en las anteriores directrices, presupuestos normativos y jurisprudenciales, procede la Sala a resolver las inconformidades de la apelante, con miras a establecer si le asiste razón o no al considerar que el juez a quo incurrió en un dislate valorativo que lo condujo a negar las pretensiones de la demanda, ya que en su sentir quedó demostrado que la sociedad empleadora procedió a finalizar de forma unilateral sin justa causa su contrato de trabajo, días después de notificarle que la demandante iba a ser intervenida quirúrgicamente y a pesar de conocer que se encontraba en un



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

tratamiento médico por afectaciones de su salud, resolvió culminarle la relación laboral.

Con miras a determinar lo que en derecho corresponda, se procede al estudio de las pruebas practicadas en esta causa, así:

La demandante con su demanda aportó unas pruebas documentales, pero varias de ellas se allegaron de manera parcial e incompleta y otras carecen de la legibilidad suficiente para constatar con claridad la información, fechas y anotaciones allí consignadas.

No obstante, lo anterior, en punto a los demás instrumentales acompañadas por la accionante, se encuentra lo siguiente:

Obra el concepto de rehabilitación desfavorable expedido por Famisanar EPS, con fecha ilegible de su elaboración, en que se describe el resumen de la historia clínica actual de la demandante y se relacionan los diagnósticos de *“fractura de la diáfisis del cubito”* y *“síndrome de manguito rotatorio”*, describiéndose un cuadro de evolución desde el 8 de febrero de 2016 de pseudoartrosis de radio izquierdo, con aflojamiento de material de osteosíntesis por falta de consolidación, con dolor en miembro superior y limitación funcional (pp. 56 pdf 2).

Obra la historia clínica de la paciente, la que contiene la descripción de su estado de salud al 1º de septiembre de 2020, informándose que la demandante tiene diagnósticos de *“DIABETES MELLITUS TIPO 2 (...) CONTROLADA – TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN – FX DE CUBITO IZQUIERDA + OSTEOSÍNTESIS CON INGERTO (sic) ÓSEO MANEJO FARMACOLÓGICO”*, a su vez, en anotación del 8 de septiembre de 2020 se describe el cuadro clínico de la actora como de dolor en hombro izquierdo, con la anotación textual de *“LEVE DOLOR PERSISTE A PESAR (sic) DE MANEJO POR CLINICA DEL DOLOR E HIDROTERAPIA (...) DEBE VALORAR CON RECOMENDACIONES PARA HOMBRO DERECHO VALORACIÓN SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA”* (pp. 59, 61 pdf 1), sin que se relacione la expedición de alguna incapacidad por esa circunstancia.

Obra copia del dictamen de calificación de origen practicado por Famisanar EPS el 25 de junio de 2019, que concluyó que el diagnostico M751 síndrome de manguito rotatorio lateralidad derecha tenía origen común con una *“fecha de evento”* del 3 de abril de 2019, valoración en la cual se consideró un análisis de puesto de trabajo de la



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

accionante, concluyendo la EPS que *“las tareas que realiza no generan riesgo ergonómico, dado que no adopta posturas mantenidas ni prologadas por fuera de ángulos de confort, no se registra manipulación de cargas por encima de límites permisibles ni requerimiento de fuerza extrema, no se realizan movimientos repetitivos de alta concentración. Los hallazgos registrados en resonancia magnética de hombro derecho, que determinan cambios de la articulación acromioclavicular (... corresponden a manifestaciones que técnico científicamente no pueden ser atribuidos a la labor desempeñada en la empresa (...)”* (pp. 63-67 pdf 1).

Obra copia incompleta de un dictamen de pérdida de capacidad laboral elaborado por Colpensiones, del que no se sabe su fecha, porque solo se allegó la última página del mismo, donde se relaciona un total de PCL del 20,18% de origen común, con fecha de estructuración de 8 de enero de 2021, con la anotación que no se requiere de terceras personas para realizar las actividades de la vida diaria, **sin que en ese folio se registre el nombre del paciente, ni las patologías valoradas**, dado que, se reitera, solo se anexó la última página de tal calificación (p. 54 pdf 1).

Obra el certificado médico de egreso practicado a la demandante el 6 de noviembre de 2020, donde se establece que tal examen ocupacional *“es satisfactorio desde el enfoque de salud en el trabajo”* (pp. 69-70 pdf 1), sin hacer referencia a las patologías descritas en la historia clínica, calificación de origen o calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional antes reseñadas.

Obra copia de una incapacidad de 10 días expedida a la demandante del 13 al 22 de abril de 2018, por el diagnostico F432, que conforme la tabla CIE10 corresponde a trastorno de adaptación, acompañada del certificado expedido por Colsubsidio señalando que la demandante presenta dificultades familiares y debe acompañar a su señora madre, a la vez que es gestante, siendo recomendable que su actividad laboral se adelante mediante trabajo en casa, a la vez que dicha Caja de Compensación ofició en dos oportunidades a Positiva ARL por un riesgo psicofamiliar en participación con evidencias de sobrecarga laboral, a fin de que se practicara una valoración por medicina laboral (pp. 81-84 pdf 1).

Obran recomendaciones y/o restricciones médicas, expedidas por la propia sociedad demandada, el 29 de julio de 2020, ordenando trabajo en casa a la demandante, por ser la medida acorde a los protocolos para prevenir el contagio del virus de Covid-19 en pacientes con alto riesgo de sufrir complicaciones en caso de un eventual contagio, pues la accionante sufre *“obesidad y diabetes”* (pp. 76-77 pdf 1), con esta comunicación



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

dejó sin efecto la recomendación médica del 27 de julio de 2020 en la que había considerado que la actora podía laborar presencialmente (p. 78 pdf 1). En todo caso a partir del 1º de septiembre de 2020 se realizó su *“reintegro laboral”*, para que ejecutará su actividad laboral de manera presencial en un espacio de bioseguridad con miras a procurar el menor riesgo de contagio.

En cuanto a la entidad demandada, con la contestación de la demanda, allegó copia de las recomendaciones y/o restricciones médicas expedidas por la propia accionada de 20 de febrero de 2020 por las cuales determinó que le estaba restringido a la demandante manipular cargas con un peso mayor a 3kg, evitar labores en planos altos, evitar posturas en abducción de hombro por periodos prolongados o en planos altos, evitar exposición a frío o vibración, no laborar más de 8 horas diarias, hacer pausas activas; a la par que, como recomendaciones, sugirió asignarle tareas que no impliquen levantar miembros superiores, levantar peso superior a 3 Kg y retirar o ubicar elementos en planos por encima de la altura del hombro, así como usar ropas abrigadas, incluyendo además una leyenda del siguiente tenor *“en cumplimiento de las restricciones médicas impartidas por el médico tratante, la colaboradora es reubicada para ejecutar actividades de apoyo administrativo”* (p. 106-107 pdf 8).

Obran unas segundas recomendaciones y/o restricciones médicas expedidas por la accionada de 10 de septiembre de 2020, en donde reitera la restricción a la demandante de no alzar peso superior a 3Kg, no hacer labores en planos altos, evitar abducción de hombro por periodos prolongados o en planos altos, evitar la exposición a frío o vibración, evitar labores en horarios extras y el deber de realizar pausas activas, a la vez que como plan de manejo relaciona la entrega de un equipo de calefacción (pp. 110-111 pdf 8).

Valoradas las instrumentales referidas de manera conjunta, es dable concluir que la demandante padecía de afectaciones de salud, tanto por síndrome de manguito rotatorio, como por las complicaciones derivadas de su fractura de cubito, como también de diabetes, afecciones de salud con descripción clínica desde el 2016, a demás padeció un cuadro de trastorno adaptativo en 2018.

También quedó demostrado que la compañía, expidió 3 documentos referidos a recomendaciones y/o restricciones médicas en favor de la demandante, de fechas 20 de febrero, 29 de julio y 10 de septiembre de 2020, en las cuales impuso restricciones



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

de levantamiento de peso, trabajo en planos altos, abducción de hombros, temperaturas frías y jornadas extensas, a la vez que recomendó la realización de pausas activas, permitió el trabajo en casa de manera transitoria y luego adaptó un espacio de bioseguridad dentro de las instalaciones de la compañía para reducir el riesgo de contagio de Covid-19 en atención a la diabetes de la accionante, le entregó un equipo de calefacción y la reubicó para ejecutar actividades de apoyo administrativo.

Con esas instrumentales podría considerarse que además de las afectaciones de salud demostradas en juicio, existió una dificultad para el desarrollo de las actividades inicialmente contratadas, pues como indicó la demandante en su demanda y en su interrogatorio de parte, fue inicialmente vinculada para el *“manejo de proveedores”*, función que también fue relacionada en el estudio de su puesto de trabajo (p. 73 pdf 8) y que en palabras de la accionante era acorde a su profesión como administradora de empresas (04:52, 18:02 archivo 18), además expuso que fue intervenida quirúrgicamente en 2018 y que ello le generó una incapacidad de *“4 o 5 meses”*, pero que dicha intervención no le mejoró el dolor de sus miembros superiores, que la compañía le quitó sus funciones como profesional y la envió a archivo, lo que le generó depresión y complicaciones de sus síntomas por el manejo de hojas y carpetas (20:40 archivo 18).

No obstante, más allá del dicho de la gestora, el cual no puede ser considerado como plena prueba de que su estado de salud la imposibilitara o dificultara sustancialmente para ejercer su labor, erigiéndose en una barrera para el desarrollo de su rol productivo en condiciones de igualdad, en virtud del principio de que nadie puede fabricar su propia prueba, tal limitación debe contar con respaldo probatorio en los demás medios de convencimiento practicados en el asunto, recordando que la inconformidad del apelante se centra en decir que el juez a quo no valoró correctamente el acervo probatorio.

Continuando con la revisión del restante caudal probatorio, se verifica que se aportó copia impresa del correo electrónico enviado por la demandante a su empleadora el 22 de septiembre de 2020, informando que anexa unas ordenes médicas expedidas por el ortopedista de hombro de la EPS Famisanar, pero revisado su contenido lo que se aprecia es que se trata de una orden de consulta con preanestesia de fecha 19 de septiembre de 2020 y un consentimiento informado sin fecha, evidenciándose que ese



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

mensaje lo comunicó a 4 correos electrónicos con el dominio de la sociedad accionada, entre ellos, el de William Zambrano Zarate, jefe superior de la accionante, sobre las gestiones adelantadas para programar una nueva cirugía “del brazo izquierdo”, contestando el señor Víctor Raúl Martínez desde el correo [dcalidad@cassconstructores.com](mailto:dcalidad@cassconstructores.com) lo siguiente: “*gracias por informar pero cuando es la cirugía que acá no aparece en la orden la fecha*” (subrayado y negrilla fuera de texto), de lo que se colige que pudo revisar tal orden, pero no se acompañó una programación cierta de cirugía.

Así las cosas, no hay duda que la empresa conocía sobre la posible realización de la cirugía a la demandante, pero no la fecha en que sería intervenida, sin que los reproches elevados por el apoderado de la compañía en sus alegatos de segunda instancia sobre la imposibilidad de considerar dicha impresión como prueba válida por no reunir los requisitos de autenticidad señalados en la Ley 527 de 1999 sean válidos, no solo porque en la contestación de la demanda no desconoció ni tachó de falsas esas documentales, lo que condujo a asignarles valor probatorio conforme el artículo 54A CPTSS, sino porque además el artículo 247 CGP establece que la simple impresión en papel de un mensaje de datos será valorada de acuerdo con las reglas generales de los documentos, norma aplicable al proceso laboral y de la seguridad social por el artículo 145 CPTSS.

En consecuencia, es dable inferir que la pasiva si conocía que se le iba a realizar una cirugía a la demandante, pero de ello no emerge que se le hubiera informado la fecha de su práctica, incluso, no está de más agregar que se ignora si en efecto le practicaron el procedimiento quirúrgico.

Y si bien pocos días después de tal comunicación la demandada procedió a despedirla con el pago de la indemnización correspondiente, tal actuar no se puede encuadrar en un desconocimiento del fuero por salud enrostrado por la demandante, dado que la única incapacidad allegada a juicio data de abril de 2018, esto es, más de dos años anteriores al finiquito del contrato, además la valoración del puesto de trabajo de la demandante en la calificación de origen practicada por la EPS Famisanar data de abril de 2019, en la que concluyó que las tareas asignadas no representaban ningún riesgo ergonómico a la trabajadora, porque no implicaban posturas sostenidas por fuera de los ángulos de confort, ni la manipulación de cargas por encima de los límites permisibles, época también distante de la culminación del contrato.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

A pesar de que obra reconocimiento expreso por parte de la accionada acerca de una reubicación laboral que le hizo a la demandante, la que le fue comunicada el 20 de febrero de 2020, prácticamente 6 meses antes del finiquito del contrato, informándole que en cumplimiento de las restricciones médico laborales la reubica en actividades de apoyo administrativo, lo cual genera tensión respecto a la regla jurisprudencial recientemente adoptada por la Corte Suprema de Justicia para analizar los litigios sobre estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud, desde la óptica de las barreras sociales, postura en la que ha señalado que los ajustes razonables no implican la normalización de la situación de la discapacidad, en el entendido que ello implicaría diluir la protección del trabajador reubicado y con funciones adaptadas a su estado de salud, tal y como se expuso en la sentencia CSJ SL1410-2023, lo cierto es que más allá de la existencia de afectaciones de salud y de la reubicación de la accionante, con los medios de convicción allegados no se establece cómo esas patologías afectaban su normal desarrollo laboral, se reitera, **obra una sola incapacidad expedida dos años antes del despido**, aunado a que no acreditó que la cirugía anunciada a su empleador en septiembre de 2020 tuviera una fecha cierta de su realización, de lo que se evidencia que las condiciones de salud no repercutieron en la actividad misional desarrollada por la demandante, la cual se ejecutó en aparente normalidad ante la ausencia de pruebas que demuestren lo contrario.

Entonces, ante la ausencia de prueba de la imposibilidad o dificultad para ejecutar la labor debido a las afectaciones de su salud, conduce a aplicar la regla jurisprudencial adoptada por el órgano de cierre de nuestra jurisdicción y reafirmada en la sentencia CSJ SL1152-2023, referida a que no cualquier contingencia o afectación conlleva la activación del fuero de estabilidad laboral reforzada, pues debe demostrarse una deficiencia a mediano o largo plazo, lo que no fue acreditado en el presente asunto.

Ahora del interrogatorio rendido por la señora **Ivette Mireya Hernández Ulloa**, representante legal de la demandada, no se logró ninguna confesión que favoreciera a la demandante, toda vez que, lo que manifestó fue que la trabajadora no tenía recomendaciones vigentes y que, si bien informó que se le iba a practicar una cirugía, no allegó ningún soporte de la programación de la misma, asegurando que la decisión de despedirla se adoptó por las continuas desmejoras en su rendimiento.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

La demandante en su interrogatorio aceptó que cuando ocurrió el despido no se encontraba incapacitada y en cuanto a la cirugía no refirió si se la habían practicado, solo mencionó que su ortopedista le iba a recomendar una nueva cirugía de cubito, pero que aún no tenía la fecha porque debía tener primero una cita con el anesthesiólogo y practicarse otros exámenes para que ahí si la programaran, incluso no hizo alusión a que le hubieran realizado la citada intervención.

En cuanto al testimonio de Jairo Armando Forero Ramírez, quien se desempeña como inspector de seguridad y salud en el trabajo de la demandada, de sus dichos tampoco se puede establecer el mentado fuero de salud petitionado, pues afirmó que conoció a la actora porque fue aislada para disminuir el riesgo de contagio de covid-19 en razón a su diabetes, pero no estaba incapacitada al momento de la desvinculación.

Finalmente, de lo relatado por el testigo Daniel Mauricio Puerto Sánchez, tampoco se establece el pluricitado fuero de salud, pues aquel manifestó que a la demandante le cambiaron sus labores por una molestia en una parte del brazo, lo que le impedía mover carpetas y cosas pesadas, asumiendo el manejo de la documentación de la maquinaria de manera digital.

En esa medida, la valoración integral de los medios de prueba permite concluir que el juzgador de instancia no incurrió en ningún dislate valorativo, dado que en efecto no quedó acreditado que la demandante gozaba de fuero de salud al momento del despido, por lo que se confirmará la sentencia apelada.

**Costas.** Se condenará en costas a la parte demandante por perder el recurso. Se fijan como agencias en derecho la suma de 1 smlmv.

En mérito de 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:**

**Primero: confirmar** la sentencia apelada, conforme lo considerado.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

**Segundo: Costas** en esta instancia a cargo de la parte demandante. Inclúyanse como agencias en derecho la suma de 1 smlmv.

**Tercero:** Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaria proceda de conformidad.

**Notifíquese y cúmplase,**

  
**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada

  
**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado  
(Con aclaración de voto)

  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado