



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

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente No. 25899 31 05 002 2022 00209 01**

Sandra Yaneth Galvis vs. Flores el Futuro S.A.

Bogotá D. C., catorce (14) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

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

Previa deliberación de los magistrados y conforme a los términos acordados en la Sala de Decisión, se profiere la siguiente,

### **Sentencia**

#### **Antecedentes**

**1. Demanda.** **Sandra Yaneth Galvis**, en uso de amparo de pobreza, presentó demanda contra **Flores el Futuro S.A.**, con el fin de que se declare que tiene fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, en consecuencia, solicita su reintegro al mismo cargo que venía desempeñando o a uno que sea de similares condiciones y que sea acorde con su estado de salud, así como el pago de salarios, prestaciones sociales, intereses a la cesantías y aportes a seguridad social, causados desde el 15 de diciembre de 2020 hasta el momento de su reinstalación, al igual que la indemnización de 180 días del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo *ultra y extra petita*, indexación, costas y agencias en derecho (pp. 1-12 pdf 2; pdf 4).

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que el 16 de septiembre de 2018 ingresó a laborar para la demandada, mediante contrato de trabajo a término fijo a 1 año, el que se renovó automáticamente, devengando 1 SMLMV, desempeñando el cargo de operaria de cultivo y que sus tareas eran recolectar flores, quitar maleza, despistar, arreglar flores (desbrote y desbote), fertilización, empaque de flores, labores de aseo y limpieza y toda función relativa al cuidado y preservación



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

del cultivo de rosas, además, su hora de ingreso era a las 6am y la de salida el lunes a las 3:30pm, martes a las 3pm, miércoles a viernes a las 2:30pm y sábado a la 1pm.

Relató que el 14 de enero de 2020, en cumplimiento de sus labores, mientras se dirigía al lugar dispuesto por la pasiva para tomar alimentos, sufrió un accidente de trabajo debido a que el camino peatonal era irregular, inestable y con piedras que sobresalían, por lo que tropezó y cayó sobre su hombro derecho *“ocasionándole ruptura de tendón”*. Indica que sus compañeros de trabajo le ayudaron y luego ella informó a su jefe directo del accidente y al área de seguridad en el trabajo, de la que estaba encargado José Castellanos, quienes reportaron el hecho a la ARL.

Aduce que a causa del accidente de trabajo, fue atendida en el hospital de Nemocón y con el tiempo, su hombro derecho empezó a dar problemas y no pudo desempeñar sus labores con solvencia, ya que le era imposible levantar su brazo por encima del hombro, dificultad que se extendió a sus labores cotidianas porque no puede tender la cama, barrer, cocina y hacer cualquier labor del hogar, por lo cual la ARL le ordenó terapias y ante la falta de mejoría le programó una resonancia, la cual se practicó el 28 de septiembre de 2020 y que diagnosticó la ruptura grave de sus tendones y otras afectaciones de salud. Afirmó que todas las consultas y exámenes fueron de conocimiento de su jefa inmediata, Nelly Fernanda Beltrán, a quien también le indicó que no podía realizar las labores y cómo se persistió en que las hiciera, las ejecutó con su brazo izquierdo. Afirma que sus patologías están descritas en sus historias clínicas aportadas.

Informa que el 16 de septiembre de 2020, la accionada le terminó su contrato de trabajo, sin considerar su grave afectación de salud, decisión que justificó con el vencimiento del término, sin embargo, en realidad fue debido a que no podía desempeñar las mismas labores por las secuelas del accidente de trabajo. Como quedó desprotegida, instauró acción de tutela contra el empleador y mediante fallo de tutela del 6 de noviembre de 2020 se ordenó su reintegro. Al momento de su reincorporación, se reunió con los encargados de la seguridad en el trabajo y fue asignada a un grupo de trabajo donde solo podía realizar la labor de despastado, pues era la única que no requería levantar brazo por encima del hombro, no obstante, siempre usó su brazo izquierdo porque le dolía mucho el derecho, aun cuando no tenía que levantarlo y por tanto, no podía trabajar con solvencia, omitiendo el empleado ubicarla en una labor donde no tuviera que esforzar su hombro.



Informa que el 14 de diciembre de 2020 se profirió sentencia de tutela de segunda instancia, la cual revocó el fallo de primer grado, privándola de la protección. En consecuencia, el 15 de diciembre de 2020, la encartada le notificó su terminación del contrato por la pérdida de efectos de la orden judicial.

Cuestiona que en ninguna de las dos terminaciones la empresa le practicó el examen de egreso y a pesar de que intentó buscar oportunidades laborales en otras empresas de flores, no lo logró porque su brazo no le permite trabajar. En consecuencia, está desprotegida ante la terminación de su contrato de trabajo, al tiempo que la ARL se negó a prestarle el servicio de salud porque consideraba que no era un accidente de trabajo. No obstante, el 25 de mayo de 2021, La Junta regional de calificación de invalidez emitió un dictamen señalando que el evento del 14 de enero de 2020 sí fue accidente de trabajo, decisión que fue confirmada el 16 de febrero de 2022 por la Junta nacional de calificación de invalidez.

Asegura que ante la falta de atención por la ARL buscó tratamiento en la EPS y la historia clínica da cuenta de la gravedad de su lesión y que está incapacitada para realizar labores con su brazo derecho. Actualmente el tratamiento lo asumió la ARL y fueron tan graves las patologías que fue intervenida quirúrgicamente el 10 de junio de 2022.

Finalmente manifiesta que el 3 de marzo de 2022, remitió solicitud a la demanda pidiendo el pago de la indemnización por haber sido despedida cuando tenía fuero, solicitud que fue negada el 3 de mayo de ese año.

2. La demanda correspondió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, quien por auto del 18 de agosto de 2022 la admitió y ordenó la notificación y el traslado de rigor. De otra parte, mediante auto del 20 de octubre de 2022 se tuvo por contestada la demanda.

**3. Contestación de la demanda por Flores el Futuro S.A.** Contestó con oposición a las pretensiones. Aceptó como ciertos los hechos relativos a el valor del salario, cargo, a la ocurrencia y reporte del accidente de trabajo, a la atención en el hospital de Nemocón, a la fecha de terminación del contrato de trabajo el 16 de septiembre de 2020, al reintegro por orden de un fallo de tutela, a la reubicación luego eso



reinstalación, aquel fallo de tutela de segunda instancia revocó el amparo y por ello le terminó el contrato de trabajo el 15 de diciembre de 2020 (pp. 4-36 pdf 9, pdf 11).

Manifestó que la demandante ingresó a laborar el 17 de septiembre de 2018, mediante contrato de trabajo era término fijo inferior a 3 meses y se renovó automáticamente varias veces, que el cargo era el de operaria y que realizaba sus funciones en las camas de rosas que le eran asignadas, en un horario con ingreso a las 6am y salida variable, dentro del cual estaban contempladas las pausas activas conforme la Ley 1355 de 2009.

Relató que el 14 de enero de 2020 sí ocurrió el accidente de trabajo, durante la hora de almuerzo, cuando la actora se resbaló en un camino empedrado y la investigación determinó que el hecho ocurrió porque ella tenía múltiples distracciones, ya que estaba hablando con su supervisora y mirando su celular. Afirma que el suceso fue conocido por José Castellanos, encargado del área de salud y seguridad en el trabajo, quien lo reportó a la ARL. Fue hasta el día siguiente que la demandante acudió al hospital de Nemocón y se determinó que tenía una contusión de hombro y de brazo y se le dio una incapacidad de 3 días, oportunidad en la que la historia clínica registra que no tenía lesión ósea ni cambios osteoartrosicos.

Expone que no es cierto que el accidente le generará problemas en el hombro derecho a la trabajadora, ya que con anterioridad al suceso tenía dolencias por cervicalgia, tal y como se observa en la historia clínica aportada con la demanda, además, en su hoja de vida indicó que tenía una experiencia de 22 años como estilista y luego cómo operaría en una comercializadora, lo cual pudo generar los problemas de salud, por tanto, hay serias dudas de que las patologías las causara el accidente de trabajo

En todo caso, la empresa no tuvo conocimiento de que la gestora tuviera dificultades o que el cumplimiento de sus obligaciones laborales hubiera disminuido, situaciones que no fueron percibidas por sus jefes inmediatas, además, la demandante realizó sus tareas hasta el último día del vínculo laboral y durante su vinculación, la promotora del litigio *“nunca informó o presentó ausencias por motivo de consultas, terapias o cualquier otro procedimiento ante la ARL”*.

Sostiene que no conoció de restricciones médicas para realizar las funciones del cargo y que los permisos y ausencias de la trabajadora son distantes entre sí, al punto que



fue 4 meses después del accidente de trabajo que fue valorada por ARL, ya que ella no continuó de manera oportuna con el tratamiento y por el contrario guardó silencio y no comunicó a la pasiva su situación.

Explica que la terminación del contrato de trabajo fue por vencimiento del término pactado y que al momento en que le entregó el preaviso, la demandante no le indicó, de manera verbal o por escrito, que estuviera siendo afectada con ocasión del accidente de trabajo, por tanto, la empresa le finalizó su contrato de buena fe.

Aduce que si bien reintegró a la trabajadora con ocasión de un fallo de tutela, tal decisión fue revocada por el superior ante la inexistencia de incapacidades o de cualquier otro indicio que permitiera acreditar un estado de debilidad manifiesta, además, cuando reinstaló a la trabajadora, fue incapacitada una sola vez sin recibir recomendaciones o restricciones, pese lo cual, en base al resultado del examen médico, que fue el instante en que se enteró de sus patologías, decidió reubicarla en las camas bebés o en crecimiento, a fin de salvaguardar su estado de salud, ya que en dicha actividad no necesitaba ningún esfuerzo u movimiento de *“tracción, elevación y demás con sus miembros superiores”*, periodo en el cual tampoco manifestó inconformidad o dificultad para cumplir su labor, por lo que una vez conoció de la revocatoria del amparo, finalizó el vínculo el 15 de diciembre de 2020.

Asegura que en las dos oportunidades en que terminó el contrato de trabajo, le entregó a la demandante la autorización para que se hiciera los exámenes de egreso, pero ella no acudió. Finaliza indicando que nunca es protegió a la colaboradora, pues no solo le pagó su salario y prestaciones sociales, sino que también los aportes a la Seguridad Social, además, la accionante siempre cumplió con sus tareas, sin evidenciar una baja productividad o dificultades para ello.

Formuló las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación reclamada, inexistencia de la discapacidad y de estabilidad laboral y la genérica.

**4. Sentencia de primera instancia.** El titular del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 13 de septiembre de 2023, resolvió: *“PRIMERO: declarar probadas las excepciones de inexistencia de la obligación reclamada e inexistencia de la discapacidad y de estabilidad laboral reforzada, alegadas por la demandada. Segundo: Absolver a Flores el Futuro S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra por la demandante. TERCERO: Sin costas de conformidad con la parte motiva”*.



Como fundamento de su decisión, manifestó que no hay discusión entre las partes frente a la existencia del contrato de trabajo y la ocurrencia del accidente de trabajo. En cuanto el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, señaló que la demandante, luego del accidente de trabajo ocurrido el 14 de enero de 2020, solo presentó 5 días de incapacidad, además, la ARL le ordenó 10 sesiones de terapia física, las que realizó por fuera de su horario laboral, tal y como ella aceptó en su interrogatorio de parte, sin que exista recomendación o restricción médica vigente a la terminación del contrato de trabajo en septiembre de 2020, a su vez, la accionante señaló en su interrogatorio que ella siguió cumpliendo sus funciones, lo que fue reafirmado por los testigos, quienes manifestaron que incluso cuando se le entregó el preaviso la demandante no informó que estuviera afectada en su salud y tan solo hasta el 28 de septiembre de 2020, cuando se le practicó un examen, cuyo resultado fue conocido el 5 de octubre siguiente, la empresa conoció la gravedad de sus dolencias, cuando ya había finalizado el contrato de trabajo, sin que aquel hecho fuera notorio, por tanto, cómo la trabajadora pudo cumplir sus funciones y el empleador no fue informado de las patologías de manera oportuna, negaba las pretensiones, por no ser beneficiaria del fuero de salud al finiquito del vínculo,

**5. Recurso de apelación de la demandante.** Inconforme con la sentencia de primera instancia, formuló recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación: *“Muchas gracias su Señoría y a continuación me permito a interponer el recurso de apelación y procedo a sustentarlo brevemente, sin perjuicio de que más adelante pueda ampliar o sustentar de forma escrita los mismos argumentos que voy a exponer a continuación si me lo permite. Bueno, inició entonces la sustentación advirtiendo que fue la misma sociedad, Flores el Futuro quien advirtió la ocurrencia del accidente de trabajo y quien manifestó que fue un accidente de trabajo. Lastimosamente, en este caso, la ARL decidió no tenerlo con un accidente trabajo por condiciones de que se encontraba, como se mencionó al inicio de esta providencia, que se encontraba en su hora de almuerzo. Entonces, desde ese momento la señora Galvis quedó en una situación dicotómica, porque por un lado tenía que seguir cumpliendo con sus obligaciones dentro de la empresa y por el otro, la ARL se negaba a reconocer este como un accidente de trabajo y en consecuencia no le prestaba, digamos, la atención que ella requería simplemente por no reconocerlo como un accidente de trabajo, lo cual llegó a la instancia de apelación ante la Junta nacional Médica. Entonces, mientras que ocurrió todo este tiempo, pues la señora Galvis tenía que seguir cumpliendo con su trabajo y con sus labores normales y pues al parecer esta situación la está desfavoreciendo ahora, porque se interpretó ese cumplimiento en sus labores en su contra, a pesar de que ya ella había manifestado de forma verbal al Señor Salvador, quien era el encargado de la salud ocupacional en Flores el Futuro y lo que quedó, pues en la posición de la señora Galvis, ella ya había manifestado que no se encontraba apta para ni siquiera alzar un par de botas, de esto nunca se dejó constancia, aunque el señor Salvador dijo que toda situación verbal que se llegaba ante su oficina*



*se daba constancia, sin embargo, esto no se dejó constancia. No estamos de acuerdo con que ahora se advierta que por el simple hecho de que la resonancia se dio de forma posterior a la terminación laboral, pues esto sea un motivo fundante para para no reconocerle la protección que ella merece por su condición de disminución en su salud para el momento en que estaba ejerciendo sus labores, esto porque no dependía de ella el agendamiento de las citas médicas para que pudiera tener lugar ese análisis que arrojó la gravedad del asunto, aunque la gravedad del asunto ya se había manifestado y ella ya lo había advertido a su a su jefe inmediato. Como tal como usted lo mencionó, en el folio 54 de la contestación de la demanda, aparecen expuestas, pues las diferentes citas y que ella tuvo y por lo cual digamos que se veía expresamente que Flores el Futuro sí tuvo conocimiento de la difícil situación de salud que tenía la señora Gálvez y por lo cual se vio afectado no solo en su situación laboral, sino también pues la situación en su hogar, porque ya no podía desempeñar las mismas funciones que desempeñaba antes de ese accidente. En efecto, no hubo ninguna recomendación laboral, en efecto no existió ninguna recomendación por parte de la ARL y aunque no existe prueba de ello más que la manifestación de los dos testigos, posiblemente la ARL también dijo que el caso pues estaba cerrado, pero es por lo mismo, porque esta ARL se negaba a reconocer la ocurrencia de este accidente de trabajo, sin embargo, como accidente de trabajo sí era reconocido por la empresa Flores el Futuro, tal así fue que lo manifestaron en la notificación de este accidente de trabajo y como lo manifestó la señora Gálvez, ellos tenían conocimiento de esa situación. Como se ha mencionado jurisprudencialmente, esta protección que hemos solicitado en la demanda tiene la finalidad de salvaguardar la estabilidad de la señora Gálvez frente a comportamientos discriminatorios y en este caso, estos comportamientos discriminatorios se encuentran enmarcados en que cuando ella llevaba más de 2 años laborando para la empresa y le había sido renovado constantemente su contrato laboral, coincidentalmente y circunstancialmente, según dicen ellos, para el momento en que ocurrió el accidente laboral y ella no podía ejercer las mismas funciones, este le fue terminado y no le fue renovado, como como había sido renovado habitualmente. De nuevo advertimos que no se puede decidir con base en lo que pudo ocurrir al inicio de su accidente, porque es que estas manifestaciones y agravaciones en su salud se presentan posteriormente y se pueden presentar posteriormente y de hecho es común que cuando no se le presta, como en este caso, las atenciones correspondientes, pues sea una bola de nieve y la afectación crezca y crezca en su salud, hasta tal punto de que de pronto al primer día pudiera ella desempeñar sus labores pero ya al final no lo podía hacer. La señora Galvis también dijo en su deposición que en estos momentos y para el momento de la terminación del trabajo, ya se había advertido que no podía hacer las labores que pues ella podía hacer regularmente antes de que esto ocurriera y que no se haya dejado una constancia, eso lo queremos dejar claro, que no se haya dejado una constancia al interior de la empresa no es una prueba suficiente para que se advierta que nunca ella le informó esto a sus empleadores, porque pues, se está basando también el Juzgado en las deposiciones de los testigos, que tienen la misma validez que el dicho de la señora Gálvez y terminó así la sustentación del recurso, su Señoría, muchas gracias por el tiempo”.*

**6. Alegatos de conclusión del demandante.** En el término de traslado, solicitó revocar la sentencia y acceder al recurso de apelación. Afirma que se cumplen los requisitos para declarar el fuero de estabilidad, ya que la trabajadora sí estaba con una condición de salud que le dificultaba significativamente el cumplir sus actividades,



situación que fue conocida por su empleador, quien procedió a terminar su contrato de trabajo sin una justificación suficiente y la misma declaración de la actora establece que ella sí cumplía sus labores, pero que siempre manifestó la molestia en su brazo a su jefe superior y al encargado de la seguridad y salud en el trabajo, además, fue la negligencia de la ARL de no reconocer la caída como un accidente de trabajo lo que impidió un tratamiento continuo y la trabajadora hizo hincapié de que la empresa y la ARL no la asesoraron sobre cómo reclamar el cubrimiento de su patología de origen laboral, siendo un hecho probado que la accionante no tenía fuerza para completar sus funciones, además, el fallo se sustenta en el dicho de testigos con relaciones laborales con la demandada, lo que los hace sospechosos, siendo la demandante frustrada en su justo derecho tan solo porque un examen se demoró en salir.

De otra parte, si bien la demandada, allegó alegatos de segunda instancia, los presentó de manera extemporánea, por lo cual no serán considerados.

**7. Problemas jurídicos a resolver.** De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala dilucidar lo siguiente: **1) ¿Se equivocó el juez a quo al determinar que la demandante no tiene derecho al fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad y negar de ese modo las pretensiones?**

**8. Resolución a los problemas jurídicos.** De antemano la Sala anuncia que **confirmará** la sentencia apelada.

**9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales.** Art. 26 Ley 361 de 1997; CC C-531 de 2000; CSJ SL572-2021, CSJ SL1152-2023, CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1410-2023, CSJ SL1728-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL2834-2023.

### **Consideraciones**

En el caso bajo estudio, no hay controversia que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo con inicio el 17 de septiembre de 2018 y finalizó el 16 de septiembre de 2020 por vencimiento del plazo; así mismo, no es objeto de discusión que mediante sentencia de tutela de primera instancia del 6 de noviembre de 2020 se ordenó el reintegro de la trabajadora, amparo que fue revocado por el fallo de tutela de segunda instancia proferida el 14 de diciembre de 2020, hechos que además



cuentan con soporte documental al interior del expediente (pp. 32-34, 46-50 pdf 2; pp. 78-79 pdf 9; pp. 7-8 pdf 11) y que no serán objeto de pronunciamiento alguno.

Elucidado lo anterior, la Sala aborda el estudio del problema jurídico planteado, así:

**¿Se equivocó el juez a quo al determinar que la demandante no tiene derecho al fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad y negar de ese modo las pretensiones?**

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”*.

La citada norma consagró una restricción a la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufre una limitación, en el sentido que debe ser autorizada por el inspector del trabajo o de lo contrario el despido no producirá ningún efecto y se abre paso el reintegro, tal y como se establecido en la sentencia CC C-531 de 2000, la cual resolvió *“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 al alcance de la precitada protección, se advierte que la Corte Suprema de Justicia, a partir de la sentencia CSJ SL1152-2023 en adelante, adoptó un nuevo lineamiento jurisprudencial, reafirmado en las sentencias CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1728-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL2834-2023, entre muchas otras, por el cual también deben tenerse en cuenta las



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

normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Resolución No. 48/96 del 20 de diciembre de 1993 emanada de ese mismo ente, así como la Clasificación Internacional de 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 Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006 y las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013.

El anterior conjunto normativo permite una visión global y holística de la discapacidad y las medidas adoptadas para hacerle frente en el ámbito laboral y que en palabras del órgano de cierre de nuestra jurisdicción *“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, 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”* (CSJ SL1154-2023).

La aplicación de la mentada protección presume el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues aquel fuero no nace por el simple hecho de que el trabajador este incapacitado temporalmente o sufra unos padecimientos, ya que requiere que padezca lesiones o patologías que disminuyan de forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y que erijan barreras que le impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Frente a los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que corresponde a las limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que disminuyen la capacidad laboral o las condiciones de salud que causan un estado de debilidad manifiesta, por tanto, beneficia a las personas que demuestran que su estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, incluso sin necesidad de una calificación previa que acredite el grado de pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

En efecto, la sentencia CSJ SL1152-2023 enseña que la estabilidad laboral reforzada opera cuando *“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*



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

el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios”, pero agregó que conforme el artículo 2.5. de la Ley 1618 de 2013 se deben 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 demostrarse por cualquier medio probatorio.*

Así las cosas, nuestro máximo órgano de cierre desde la sentencia CSJ SL1152-2023, ha considerado que corresponde al trabajador acreditar su discapacidad, demostrando una deficiencia a mediano o largo plazo, que aquella le impide el desarrollo de sus roles ocupacionales o le representa una desventaja en el medio donde presta sus servicios, situación que debe ser conocida por su empleador salvo que sea notoria al momento del retiro. Para verificar los anteriores presupuestos, se ha de analizar la deficiencia (factor humano), el cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual) y la interacción entre los dos factores atrás mencionados.

En este punto vale precisar que este Tribunal considera que para un mejor proveer, tales exámenes deben ser realizados por especialistas en salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, medicina del trabajo o en las especialidades afines, para con ello lograr un mejor fundamento y respaldo científico a las inferencias y premisas estudiadas por los juzgadores.

Es cuanto el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional como prueba de la discapacidad, la actual posición jurisprudencial no lo 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 que *“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*



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

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

Siguiendo los anteriores derroteros, esta colegiatura considera que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador esté incapacitado al momento de la terminación del contrato, el mero detrimento en sus condiciones de salud, que haya sufrido un accidente de trabajo o padezca una enfermedad coma 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 se dice 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, debe revisarse cada situación de manera particular y según los elementos de prueba que aparezcan en el expediente, advirtiendo 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 discurrir existencial del afectado, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

Debe agregarse a lo anterior que en la sentencia CSJ SL1410-2023, la Corte expuso 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”,* por cuanto el artículo 1º de la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad deja claro que lo que se busca es remover los obstáculos para permitir la *“participación plena y efectiva en la sociedad”* de las personas 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 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. Ello, 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 y presupuestos normativos y jurisprudenciales, en el presente asunto la demandante asegura que la terminación de su contrato de trabajo el 16 de septiembre de 2020 por finalización del término, en realidad fue una medida para encubrir la decisión discriminatoria de su empleador de extinguir su vínculo a sabiendas de las afectaciones de salud de la trabajadora.



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

El juez a quo declaró que la demandante no reúne los requisitos para activar el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad. Contra la anterior decisión, la actora elevó el recurso de apelación, señalando que sí reúne los requisitos para beneficiarse de tal fuero y que tal derecho no puede frustrarse por las demoras injustificadas de la ARL en su atención médica, ocasionadas por la falta de asesoría de su empleador.

Para determinar si le asiste razón o no a la actora, se debe analizar el caudal probatorio recaudado, para establecer si la demandante logró acreditar su discapacidad, que aquella era conocida por su empleador y que la finalización de su contrato de trabajo no obedeció a una causal objetiva.

Al proceso se allegaron las siguientes pruebas, que resultan idóneas y pertinentes para determinar si la demandante sufría deficiencias de salud, si aquellas configuraron barreras para el desempeño de su rol laboral en condiciones de igualdad y si tal circunstancia era conocida por el patrono:

1.- Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre la demandante y la demandada el 17 de septiembre de 2018, en el cual se determinó que el cargo para el cual fue contratada la actora es operario, sin hacer énfasis en las labores propias del mismo (pp. 7-8 pdf 11).

2.- Copia del informe de accidente de trabajo diligenciado el 15 de enero de 2020 por Jose Salvador Castellanos Cedeño, en su calidad de coordinador de seguridad y salud, quien describe que el día anterior la demandante se dirigía al casino a su hora de almuerzo y se tropezó con una piedra lo que le ocasionó una caída (pp. 26-27 pdf 11).

3.- Copia de la investigación del accidente de trabajo del 14 de enero de 2020, efectuada al día siguiente, en el cual se determina que la trabajadora debe presentar más atención al lugar donde se está desplazando y así evitar accidentes, ya aquí hablando con un compañero y no prestó atención al lugar (pp. 27-30 pdf 11).

4.- Copia del certificado de aptitud médico laboral del 14 de septiembre de 2018 el cual determinó que la actora tuvo un examen médico osteomuscular satisfactorio sin evidencia de lesiones y se recomienda el uso de medias de compresión venosa para



miembros inferiores, al igual que realizar pausas activas antes durante y después de la jornada laboral (p. 9 pdf 11).

5.- Copia de historia clínica de compensa EPS del 21 de febrero de 2019, que describe dolor de 6 meses por cervicalgia irradiada a miembro superior derecho siendo diagnosticada con cervicalgia y contractura muscular, sin que obre incapacidad (pp. 65-66 pdf 2).

6.- Copia de historia clínica de la E.S.E. Hospital San Vicente De Paul Nemocón de 15 de enero de 2020, que relata que la demandante consultó por caída en la empresa, describiéndose que tiene dolor y limitación funcional moderada en el hombro derecho, siendo diagnosticada con “*contusión del hombro y del brazo*”, explicándose radiografía que concluyó que no tenía lesión ósea ni cambios osteoartrosicos, por lo cual se le **emitió incapacidad por 3 días**, del 15 al 17 de enero de 2020 (pp. 51-57 pdf 2).

7.- Copia de historia clínica de compensa EPS del 30 de abril de 2020, que diagnostica lesión del hombro, no especificada, con nota expresa de que al tener un accidente laboral debe continuar su proceso con la ARL (p. 67, 72-74 pdf 2).

8.- Copia de historia clínica de la E.S.E. Hospital San Vicente De Paul Nemocón de 19 de mayo de 2020, que describe cuadro clínico de dolor en hombro derecho por accidente laboral por caída en horario laboral, con dolor y limitación, siendo diagnosticada con bursitis del hombro y con **incapacidad de 2 días**, del 19 al 20 de mayo de 2020, con anotación expresa de que se solicita valoración a ARL (p. 75-78 pdf 2).

9.- Copia de las historias clínicas de la E.S.E. Hospital San Vicente De Paul Nemocón con ocasión de terapias realizadas a la demandante, por cuadro de esguince de hombro derecho secundario a caída desde su propia altura en el lugar del trabajo, quien persiste con dolor y limitación para el movimiento, con diagnósticos de síndrome de manguito rotatorio, esguinces y torceduras de la articulación del hombro, de fechas 1º, 2, 7, 8, 9, 14, 15, 21 y 22 de julio de 2020 (pp. 79-87 pdf 2).

10.- Copia del resultado de la resonancia magnética del hombro derecho del 5 de octubre de 2020, que terminó que la demandante padece las siguientes afectaciones: “*opinión: 1. Ruptura parcial intersticial de alto grado en las fibras posteriores y distales del tendón*



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

*supraespinoso adyacente a su inserción, involucrando más del 50% del espesor del tendón. Compromete las fibras anteriores del tendón infraespinoso (...) 3. Incipiente bursitis subacromial” (p. 88-89 pdf 2)*

11.- Historias clínicas expedidas por Viva 1ª IPS, correspondientes a atenciones por telemedicina a la actora (pp. 99-117 pdf 2):

#	Fecha atención	Observaciones
1	18 de noviembre de 2020	paciente que padece ruptura de tendones, de tipo laboral, se explica que la atención es de la ARL y no de la EPS, diagnóstico de traumatismo de tendón del manguito rotatorio del hombro
2	8 de enero de 2021	atención por dolor en los pies
3	21 de enero de 2021	paciente con dolor en el hombro que limita movilización de la extremidad
4	10 de abril de 2021	paciente con tendinitis braquial derecha y síndrome de manguito rotador de hombro derecho se solicitaba la oración por ortopedia
5	13 de mayo de 2021	se indica que se llamó repetidamente a la demandante y no contestó, por tanto, se cierra historia clínica
6	28 de mayo de 2021	paciente con terapia física sin mejoría que presentaba dolor en el hombro desde hace 1 año, sí programa valoración de cirugía de hombro
7	4 de junio de 2021	control por dolor en el talón y planta de pies y marcha con cojera
8	el 26 de julio de 2021	se indica que se llamó repetidamente a la demandante y no contestó, por tanto, se cierra historia clínica
9	10 de agosto de 2021	paciente con antecedentes de síndrome de manguito rotador derecho en seguimiento por ortopedia, diagnóstico de síndrome de manguito rotatorio
10	7 de diciembre de 2021	consulta por medicamentos

12.- Copia certificado de aptitud médico laboral del 26 de noviembre de 2020, que describe el hallazgo de patología que limita la actividad laboral, por lo que se dan las siguientes restricciones: evitar tareas que requieran movimientos de tracción con aplicación de fuerzas en miembros superiores, limitar el tiempo continuo de adopción de posturas fijas o estáticas en elevación o abducción de hombro, así como la flexión sostenida de codos (p. 12 pdf 1).

13.- Copia de historia clínica de la E.S.E. Hospital San Vicente De Paul Nemocón de 06 de diciembre de 2020, que describe cuadro clínico de 5 días de evolución de dolor en hombro y miembro superior derecho por tendinitis ocasionada por accidente laboral de hace 12 meses, diagnosticando tendinitis calcificante del hombro, siendo emitida **incapacidad por 3 días**, del 6 al 8 de diciembre de 2020 (pp. 58-62 pdf 2)

14.- Copias historias clínica teleconsulta IPS Sura a la actora (pp. 118-133 pdf 2):



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

#	Fecha atención	Observaciones
1	1º de junio de 2020	diagnóstico de esguince y torcedura de muñeca, se recomienda terapia física
2	19 de junio de 2020	se escribe trauma en mano y muñeca derecha por caída del 14 de enero de 2020, diagnóstico de esguinces y torceduras de la articulación del hombro
3	30 de julio de 2020	paciente que escribe caída desde su propia altura el 14 de enero de 2020, con diagnóstico de construcción de otras partes del antebrazo y de las no especificadas
4	26 de marzo de 2022	diagnóstico de traumatismo del tendón del manguito rotatorio del hombro, secundario a caída de 14 de enero de 2020
5	28 de abril de 2022	paciente con trauma indirecto de hombro derecho, calificado por la Junta nacional como de origen laboral con diagnóstico de traumatismo el tendón del manguito rotatorio del hombro
6	12 de mayo de 2022	paciente con lesión parcial del supraespinoso derecho, secundaria a accidente de trabajo y quien permanece sintomática, se explica procedimiento quirúrgico de reparación de manguito rotador derecho y sus posibles complicaciones, acepta procedimiento

15.- Copia de la carpeta laboral de la demandante, aportada por la accionada, que relaciona los siguientes eventos de ausentismo (pp. 12-25 pdf 11):

#	Fecha ausentismo	Observaciones
	3 de enero de 2018	cita con especialista
	27 de febrero de 2019	radiografías
	12 de agosto de 2019	permiso EPS
	13 de noviembre de 2019	permiso EPS
	16 de diciembre de 2019	permiso odontología EPS
	15 de enero de 2020	incapacidad 3 días ARL

16.- Copia del acta de recomendación laboral proferida por la demandada el 30 de noviembre de 2020, la cual tiene la afirmación de que a la demandante le fueron informadas las recomendaciones médicas a tener en cuenta en su desempeño laboral y que las tareas que le fueron asignadas son acordes a dichas recomendaciones, sin hacer mención expresa al alcance y contenido de aquellas (p. 33 pdf 11).

17.- Copia del dictamen de determinación de origen proferido por la Junta regional de calificación de invalidez de Bogotá y Cundinamarca del 25 de mayo de 2021, que concluyó que el traumatismo de tendón del manguito rotatorio del hombro con ruptura parcial del tendón infraespinoso derecho, es por accidente de trabajo, conclusión que fue ratificada en el dictamen de origen de la Junta nacional de calificación de invalidez del 16 de febrero de 2022, bajo el entendido de que el diagnóstico es traumatismo de tendón del manguito rotatorio del hombro derecho (pp. 21-30 pdf 2).

Por su parte, se practicó el interrogatorio a la demandante, manifestando que informó verbalmente a sus jefes inmediatos y al responsable de la seguridad y salud en el trabajo de su dolor en el hombro derecho que le limitaba cumplir sus funciones y de



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

las terapias que le estaban siendo practicadas, situaciones que dijo haber informado a la compañía cuando le fue notificado el preaviso de terminación del contrato por vencimiento del plazo y al momento de firmar la terminación como tal, asegurando que inclusive tenía molestias para tender la cama barrer bajar ollas y que todo ello lo hizo conocer a José Salvador, a quien le mostró que inclusive le dolía levantar unas botas de caucho, pese lo cual fue desvinculada de la empresa. Al mismo tiempo indicó que sí cumplió sus labores, a pesar de las anteriores molestias, ya que no tenía un dictamen de un especialista para que la empresa le diera restricciones que fue por su compromiso con la compañía que siempre se esforzó por entregar sus tareas puntualmente a pesar de su estado de salud, a la vez que se duele en que la demanda no le hubiera hecho seguimiento a su caso ni le hubiera explicado cómo lograr que la RL la atendiera, lo que generó que cuando se terminó su contrato de trabajo no hubiera sido practicada la resonancia que descubrió que tenía sus tendones lesionales (08:30 archivo 16).

Por su parte, Dora Nancy Parra Melo, representante legal de la accionada, indicó si se terminó el contrato de trabajo de la actora por vencimiento del término, decisión que fue adoptada por el administrador de la finca y el área de gestión humana y y que si bien hubo un accidente de trabajo el 14 de enero de 2020, la trabajadora tan solo fue incapacitada 310 y nunca solicitó permiso para asistir a terapias, ni informó de restricciones o recomendaciones laborales (39:40 archivo 16).

A solicitud de la demandada, se escuchó el testimonio de Luz Mélida Pachón Moncada, jefe de gestión humana del accionada, quien informó haber sido la responsable de los procesos de vinculación y desvinculación de la actora y que conocía del accidente de trabajo sufrido en enero de 2020, señalando que al momento en que se terminó su contrato de trabajo la demandante no estaba incapacitada ni tenía recomendaciones e inclusive, nada dijo al respecto cuando se le comunicó el preaviso y relató que la accionante nunca le comentó a ella directamente que tuviera dolencias y que su desempeño siempre fue normal, asegurando que la orden de reintegro fue revocada porque le dieron la razón a la empresa de que no habían recomendaciones ni procedimientos médicos de la trabajadora al momento de su retiro (01:08:40 archivo 16).

Finalmente, el señor José Salvador Castellano Cedeño, quien rindió testimonio por solicitud de la encartada, informó qué fue el encargado de la seguridad y salud en el



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

trabajo en la empresa demandada, que él mismo reportó el accidente de trabajo y que nunca recibió recomendaciones o restricciones de la ARL o de la EPS en el caso de la demandante y que ella nunca le manifestó estar sufriendo dolencias, en todo caso posterior a su reintegro, se le reubicó para que no hiciera sobreesfuerzo de miembros superiores (01:30:00 archivo 16).

Analizadas una a una y en su conjunto las anteriores pruebas, conforme con los principios de la sana crítica y libre formación del convencimiento del juez laboral de que tratan los artículos 60 y 61 CPTSS y 176 CGP, es dable concluir que en presente asunto no se encuentran configurados los requisitos para declarar que la demandante es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, como pasa a verse.

En primer lugar, se advierte que con anterioridad a la fecha de terminación del contrato de trabajo por vencimiento del término el 16 de septiembre de 2020, la actora tan solo había sido incapacitada en dos (2) oportunidades, a saber, la incapacidad de 3 días del 15 al 17 de enero de 2020 y la incapacidad de 2 días del 19 al 20 de mayo de 2020, es más, incluso si se considera la totalidad de la historia clínica allegada a juicio, la cual se extiende hasta mayo de 2022, tan solo existe otra incapacidad de 3 días del 6 al 8 de diciembre de 2020.

En otras palabras, en un lapso superior a 2 años, la demandante apenas ha contado con un total de 8 días de incapacidad, de lo que es razonable inferir que si bien se ha descrito que sus patologías limitan la movilidad de su miembro superior derecho, lo cierto es que tal afectación ha sido valorada por el personal médico, quienes han considerado tan solo incapacitarla en 3 ocasiones, muy separadas entre si y por lapsos que no superan los 3 días, de allí que se pueda concluir que en la mayoría del tiempo, la actora no estuvo imposibilitada o limitada sustancialmente para ejercer su rol laboral.

De otra parte, no hay duda del origen laboral del traumatismo de los tendones del manguito rotatorio del hombro, derivado del accidente de trabajo del 14 de enero de 2020, así como de la larga data de las afectaciones de salud de la actora, prueba de lo cual son las terapias realizadas en el Hospital de Nemocón los días 1º, 2, 7, 8, 9, 14, 15, 21 y 22 de julio de 2020, así como las múltiples atenciones de salud prestadas por VIVA 1ª IPS e IPS Sura, algunas de las cuales se prestaron antes de la terminación



del contrato de trabajo el 16 de septiembre de 2020, sin que tal circunstancia sea suficiente para activar el fuero pretendido, pues más allá de acreditarse una deficiencia causada por afectaciones de salud de mediano o largo plazo, lo que interesa es que aquellas patologías revistan de la gravedad suficiente como para impedir o limitar sustancialmente la labor, aspecto que no se haya acreditado en juicio.

En efecto, la propia demandante aceptó en su interrogatorio que pudo realizar sus labores a pesar de las molestias de salud, además informó que las terapias que realizó antes de su desvinculación inicial lo fueron después de su jornada de trabajo y si bien hizo énfasis de que había informado a sus jefes inmediatos y al encargado de la seguridad y salud en el trabajo de sus padecimientos, no allegó ninguna prueba que respalde tal afirmación, la cual por sí sola no es suficiente para dar por demostrado el conocimiento del empleador, en virtud del principio del derecho *de que nadie puede fabricar su propia prueba*, por lo cual debía al llegar medios de convencimiento que acreditaran lo señalado, lo cual no hizo, además, ni la representante legal, ni los testigos escuchados a solicitud de la demandada, no aceptaron tener conocimiento de que la trabajadora estuviera limitada o imposibilitada para ejecutar sus labores por cuestiones de salud.

Llama la atención qué la única restricción médica fue emitida con posterioridad al reintegro de la actora con ocasión del fallo de tutela y si bien el apoderado de la accionante indicó en su recurso de apelación que no se debía valorar la limitación solo a la fecha inicial de extinción del vínculo, no le asiste razón en tal reproche, por cuanto la jurisprudencia citada al inicio de esta providencia es clara en señalar que el fuero solo se activa cuando las afectaciones de salud impiden o imposibilitan la labor, generando barreras para el normal desenvolvimiento del rol laboral, aspecto que no acredita en este caso, donde la propia demandante confiesa que podía cumplir sus actividades al momento en que fue desvinculada.

Es importante aclarar que no se trata de castigar el esfuerzo y dedicación de la trabajadora, como se indicó en el recurso de apelación, sino de garantizar que la protección del fuero estabilidad laboral se active solamente a favor de aquellos trabajadores que por motivos de salud ya no pueden cumplir en normalidad de condiciones con sus actividades, requisito que no se cumple en este caso, ya que no se puede acceder a la súplica de reconocer tal protección con base únicamente en 2 incapacidades y las terapias practicadas, por cuanto ello implicaría privar al empleador



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

de la facultad legal de a por terminado el contrato de trabajo por padecimientos de salud qué, si bien resultan lesivos, molestos e incluso pueden llevar con el tiempo a la necesidad de intervenciones quirúrgicas, en todo caso no revisten de la gravedad suficiente como para impedir el normal desarrollo del rol laboral.

De otra lado, el apoderado de la demandante cuestiona la presunta falta de apoyo de la compañía accionada para que la ARL prestara los servicios de atención médica a la demandante de forma oportuna, sin embargo, noche observa en el juicio ninguna prueba de que la actora hubiera informado sus padecimientos y a la vez hubiera reclamado colaboración de empleador ante dicha administradora, tampoco se observa que la accionante hubiera presentado queja o cualquier otro tipo de reproche en contra de la ARL y que acredite que estaba exteriorizando su inconformidad por la presunta falta de atención y, de otra parte, las historias clínicas acreditan que desde abril y mayo de 2020 la EPS ya había indicado a la accionante que su atención era por la ARL, por tanto, no puede alegar desconocimiento al respecto.

Por las anteriores consideraciones y conforme las pruebas practicadas en juicio, no encuentra esta Sala mérito alguno para concluir que el juez a quo se equivocó al considerar que no se cumplen los requisitos para activar el fuero reclamado, motivo por el cual no queda camino distinto que confirmar la sentencia apelada.

Así queda resuelto el tema objeto del recurso de apelación.

**Costas.** Sin costas en la instancia por estar la demandante amparada por pobre de conformidad con el artículo 154 CGP.

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 la parte motiva de esta providencia.

**Segundo: Sin costas** en la instancia, ante su no causación.



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

**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

  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado