



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente. No. 25286 31 05 001 2018 00737 01

Jeaneth Marcela Barrios Cárdenas vs Industria del Calzado Jovical S.A.

Bogotá D. C., diecinueve (19) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por la demandante contra la sentencia proferida el 3 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, 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. Jeaneth Marcela Barrios Cárdenas, por conducto de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra **Industria del Calzado Jovical S.A.** con el fin de que se declare ineficaz la terminación del contrato de trabajo ocurrido el 23 de octubre de 2015; en consecuencia, se ordene a la demandada a reintegrarla a un cargo de similares o mejores condiciones al que tenía al momento del despido, junto con el pago de salarios, prima de servicios, auxilio de las cesantías, indemnización de la Ley 361 de 1997, lo *extra y ultra petita* y costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que previo a su contratación le practicaron exámenes médicos de ingreso, cuyo resultado arrojó que era apta para el trabajo; iniciando labores el 6 de diciembre de 2005 mediante un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de auxiliar de producción a cambio de un último salario devengado de \$869.000;

agrega que el 10 de abril de 2013 la entidad asesora en salud ocupacional la remitió a ortopedia para determinar diagnóstico y a medicina laboral con miras a establecer una posible enfermedad laboral.

Relata que el 19 de junio de 2014 volvió a su EPS con dolor de espalda y la incapacitaron por tres días; que el 19 de febrero de 2015 nuevamente le concedieron tres días de incapacidad, y debido a la bursitis en el hombro, el médico tratante recomendó valoración por medicina legal, el 17 de abril siguiente le otorgaron 2 días de incapacidad, el 4 de mayo del mismo año, fue incapacitada por diez días, el 24 de julio del mismo año 4 días, el 10 de agosto posterior 7 días, y además le expidieron unas recomendaciones médicas con vigencia de 1 año, las que fueron notificadas a la pasiva (21/08/2015).

Aduce que el 23 de octubre de 2015, la demandada le terminó el contrato de trabajo sin justa causa, a pesar de contar con recomendaciones médico-laborales; señala que el 27 del mismo mes y año le practicaron el examen de egreso en el que se indicó sospecha de enfermedad profesional, y le expidieron recomendaciones adicionales, dice que con posterioridad al finiquito de la relación laboral siguió asistiendo a citas médicas, ha sido incapacitada; que a raíz de lo acontecido presentó una acción de tutela pero fue fallada en su contra; finalmente informa que en la actualidad se encuentra en tratamiento médico.

La demanda se admitió el 26 de septiembre de 2018.

2. Contestación de la demanda: La entidad accionada contestó la demanda con oposición a las pretensiones, aceptó la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales y el cargo desempeñado. Respecto de las recomendaciones médicas dice que las recibió, pero en ellas no se exigió cambio de puesto de trabajo de la demandante, ni se generó una limitación importante que le impidiera a la trabajadora continuar con la prestación de sus servicios; que la terminación del contrato obedeció a razones totalmente ajenas a la salud de la actora, pues se tuvo que desvincular a 27 trabajadores de diferentes áreas del departamento de producción, debido a la crisis económica que atravesaba la empresa.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de fuero especial del trabajador, despido legal y eficaz con motivación en hechos económicos notorios, cobro de lo no debido, prescripción.

3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Funza, mediante sentencia proferida el 3 de noviembre de 2022, absolvió a la demandada de todas y cada una de las súplicas de la demanda y condenó en costas a la demandante.

4. Recurso de apelación parte demandante. Inconforme con la decisión la demandante presentó recurso de apelación, señalando que debió tenerse en cuenta la sentencia de unificación consagrada en la providencia SU 348 del 2022, considerando que la juzgadora de instancia se apartó de ese precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional.

5. Alegatos de Conclusión: En el término de traslado ninguna de las partes presentó alegaciones de segunda instancia.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala establecer si obró bien o no la juzgadora de instancia al absolver a la empresa demandada de las pretensiones de la demanda, para lo cual se hace necesario analizar si la demandante al momento del despido gozaba de fuero de salud, dependiendo de lo que resulte, estudiar la viabilidad de las pretensiones del libelo.

7. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 53 de la C.P., 62 CST, 60, 61, 145 del CPTYSS, 164, 167 del CGP; Ley 361 de 1997. Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. C-531 de 2000; CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020, SL1152 de 10 de mayo de 2023, SL1154, SL1181, SL1184, SL1268, SL1491, SL1503 y SL1504 del 10 de mayo de 2023, SL1376 del 5 junio de 2023, SL1590, SL1720 del 20 junio de 2023, SL1410 del

21 junio de 2023, SL1789 del 10 julio de 2033; SL1608 del 11 julio de 2023; SL1752 del 19 de julio de 2023; y SL1728 y SL1738 del 26 de julio de 2023.

Consideraciones.

Como se mencionó en los antecedentes, la Jueza Primera Laboral del Circuito de Funza absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones elevadas en su contra.

Dicha decisión se apoyó en que no desconoce que la relación laboral finalizó por una decisión unilateral del empleador con fundamento en el art. 64 del CST, lo que en principio daría lugar a presumir el despido discriminatorio, en razón al estado de salud de la demandante; sin embargo, no estableció que dicho estado de salud fuera de tal entidad del que se pudiera concluir que estaba en imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo, lo que encontró reafirmado con el dictamen pericial practicado dentro del proceso, en el cual se dictaminó una PCL del 14% con fecha de estructuración el 21 de diciembre de 2020, y en esa medida, no ostentaba el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, por ende, la pasiva estaba facultada para terminar el contrato de trabajo con fundamento en la norma en comento de manera unilateral y sin justa causa procediendo con el pago de la respectiva indemnización.

La parte demandante se opone a la decisión y a pesar de lo escueto de su recurso y de la falta de técnica en su presentación, al citar como fundamento de inconformidad la no aplicación de la sentencia SU 348 del 2022 se interpreta que lo que discute es que se encontraba amparada por fuero, dado su estado de salud al momento del despido.

A propósito, respecto del denominado fuero de salud, debe recordarse que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida o su contrato terminado por razón de esa situación, salvo que medie autorización del Inspector del Trabajo, no obstante, si ello ocurriera sin dicha autorización administrativa, tiene derecho a que su contrato sea restablecido sin solución de continuidad y a que se le reconozcan todos los emolumentos laborales dejados de percibir, así como el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones contempladas en la ley, a que hubiere lugar.

Dicho precepto legal fue declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional mediante sentencia C-531 de 2000, "*...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 interpretativo del mencionado artículo, esta Sala de decisión, en innumerables pronunciamientos, ha considerado que la protección especial a la estabilidad laboral reforzada por el estado de salud, no es exclusiva de quienes estén calificados en su pérdida de capacidad laboral, sino también respecto de aquellos que se encuentren en un *estado de debilidad manifiesta*, entendido éste como aquella situación grave, relevante o significativa que afecte la salud del trabajador y le dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.

En ese orden, se advierte que la simple mengua de salud, o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado, o en licencia por enfermedad, o en terapias ocupacionales, no es suficiente para concluir que es titular de la protección laboral reforzada; esa *situación de debilidad manifiesta*, que sustancialmente dificulte al trabajador cumplir sus labores en condiciones normales, debe quedar plenamente evidenciada en el expediente, bien sea con la determinación del porcentaje de la pérdida de capacidad laboral -dictamen correspondiente cuando haya sido realizado-, o con la demostración de la situación de discapacidad en un grado significativo o relevante, es decir que el estado de salud genere graves dificultades sustanciales en el trabajador para laborar en condiciones regulares, situación que debe ser debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad (Sent. CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

De acuerdo con la reciente línea jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL1152 de 10 de mayo de 2023, radicado 90116 (reiterada entre otras, en sentencias SL1154, SL1181, SL1184, SL1268, SL1491, SL1503 y SL1504 del 10 de mayo de 2023, SL1376 del 5 junio de 2023, SL1590, SL1720 del 20 junio de 2023, SL1410 del 21 junio de 2023, SL1789 del 10 julio de 2033; SL1608 del 11 julio de 2023; SL1752 del 19 de julio de 2023; y SL1728 y SL1738 del 26 de julio de 2023), también debe tenerse en cuenta las

normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, lo mismo que la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, igualmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, sin dejar por fuera las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Todo este compilado normativo permite establecer un contexto global y holístico del asunto objeto de estudio y, en palabras de la Corte menciona que: *“... 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.”*

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

Lo anterior es ratificado en la sentencia SL1152 de 10 de mayo de 2023, que se mencionó líneas atrás, en la que, al delimitar las premisas que hacen viable la protección de estabilidad laboral contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, concluyó que la garantía reclamada se configura cuando a 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 que sean notorios»*; agregó que estas barreras, según el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013, son *«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 podían ser acreditados por cualquier medio probatorio

Lo anterior le impone al trabajador, presuntamente aforado por su estado de salud, la obligación de demostrar que es una persona con discapacidad, esto es, debe probar la deficiencia a mediano o largo plazo, que le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios respecto a los demás, y que la misma era conocida por su empleador o era notoria al momento del retiro. Y para esta tarea debe analizarse la deficiencia (factor humano), y cotejarla con el análisis del cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual); y la interacción entre los dos factores anteriores.

De otro lado, es importante resaltar que la viabilidad de la protección reforzada depende de que el empleador se encuentre enterado con certeza o conozca razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones; de lo contrario no se puede hablar de despido discriminatorio en razón al estado de salud.

Con todo, oportuno es precisar que dicha protección no es absoluta, toda vez que, aunque constituye una garantía a la estabilidad laboral que obliga al empleador a mantenerle al trabajador en su empleo, lo cierto es que ello es así hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio, o hasta que se configure una causal objetiva que dé lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Y desde una perspectiva constitucional, cuando se debate la existencia de una estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, la respectiva corporación en sentencia SU 087 de 2022, reiterada en SU 061 de 2023, determinó que la garantía de estabilidad laboral reforzada depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

De cara a la terminación de la relación laboral, tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, que en tratándose del finiquito de una relación laboral con “justa causa,” al trabajador le basta con acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; para este último aspecto no es suficiente la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que se demuestre que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le endilgan; y es que no puede perderse de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).

De otra parte, nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: “i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...” (SL496-2021 Rad. 76197).

Precisado lo anterior, procede la Sala a analizar las pruebas recaudadas, con miras a verificar si la demandante al momento del despido ostentaba el fuero de salud alegado, o si por el contrario ello no es así.

Al proceso se allegaron los siguientes documentales:

En págs. 3, 8 a 37, 41 y 42, 118 a 122; del PDF 01 se encuentra la historia clínica de la demandante con el diagnóstico de bursitis del hombro y síndrome del manguito rotatorio, con consultas médicas, procedimientos médicos, terapias por fisioterapia, incapacidades médicas de 3 a 10 días; citas, tratamientos.

Obra recomendación médica del 10 de agosto de 2015 (Fls. 28 a 30 PDF ib.), en la que se dice respecto de la demandante, no manipular cargas superiores a cinco kilos de peso, realizar pausas activas por lo menos 2 veces al día de 10 minutos de duración cada una con el fin de repasar ejercicios vistos en terapia, restringir actividades que impliquen alzar o empujar, restringir actividades que impliquen elevación de los brazos por encima de la altura de la cabeza, restringir agarres con fuerza a nivel de las manos, restringir movimientos repetitivos de flexión y extensión de los brazos máximo al 50% de la jornada, el resto del tiempo asignar otras labores que no presente este componente, continuar controles con médico tratante y permitir que el trabajador acuda a las diferentes citas médicas y/o terapias a las que haya lugar, con vigencia por 1 año; la misma le fue notificada a la pasiva conforme lo reconoce en la contestación de la demanda y se demuestra en la documental allegada al plenario.

Obra en págs. 39 y 40 ib. el examen de egreso en el que se indica, con sospecha de enfermedad profesional bursitis hombro, síndrome de manguito rotador, entre otros, y se expiden recomendaciones médicas: continuar con tratamiento médico, citología, vacunación, control anual optométrico, odontológico, actividad física, control nutricional y de peso.

Obra en el PDF 02 el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca de fecha 10 de mayo de 2021, en el que se califica las enfermedades de la demandante de bursitis del hombro, síndrome de manguito rotador derecho, epicondilitis media y lateral de origen común; con un 14% de PCL y fecha de estructuración de 21 de diciembre de 2020.

También se practicaron pruebas personales, así:

El representante legal de la demandada en su interrogatorio manifestó que en el año 2015 se produjo la baja del petróleo, lo que ocasionó una crisis económica y les correspondió reducir la nómina de la empresa; que a la fecha de terminación de la relación laboral conocían del tema de salud de la gestora, pero no fue ese el motivo de su desvinculación, ya que fue por la mentada crisis económica (Puede verificarse al escuchar el PDF 04).

El testigo Cesar Perdomo, quien trabaja para la demandada en el cargo de jefe de HSEQ para el año 2015, mencionó que la demandante tenía recomendaciones básicas orientadas a posturas, hacer pausas activas, no realizar esfuerzos superiores a 5 kilogramos; mencionó que la gestora tuvo incapacidades por enfermedades de origen común por parte de la EPS de corta duración 3, 4 o 10 días, siendo esta última la más extensa que le fue concedida, manifestó que tiene entendido que en su momento existía una crisis económica y la empresa tuvo que dejar de producir porque los pedidos de calzado disminuyeron, y hubo un grupo de personas que la pasiva retiró, agrega que las recomendaciones de la demandante no tenían magnitud de gravedad, (se puede verificar al escuchar la audiencia del PDF 04).

La declarante Gilma Johana Lemus Machado, quien trabaja para la demandada y en el año 2015 era asistente de nómina; expresó que para la fecha de terminación del contrato de trabajo de la demandante no se encontraba incapacitada, tenía unas recomendaciones básicas como, por ejemplo, pausas activas, no excederse con el levantamiento de cargas, señaló que durante el año 2015 la demandante tuvo incapacidades, pero no eran continuas de 1 o 2 días, que al momento en que se terminó el contrato de trabajo de la demandante hubo una baja de producción, no habían pedidos, ni despachos, y se tomó la determinación de desvincular a 30 trabajadores por la crisis económica por la que estaba atravesando la compañía.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que la juzgadora de instancia no desacertó al establecer que se no se logró acreditar el fuero de salud que señala la demandante la ampara, tal como pasa a explicarse.

Examinado el material probatorio obrante en el proceso, se advierte que la accionante, quien tenía la carga probatoria de acreditar su estado de salud o las limitaciones que la hacen titular de la protección legal, que las deficiencias padecidas eran de mediana o larga duración, así como la incidencia de esas patologías en su desempeño laboral, o las barreras que le impiden interactuar en el entorno laboral en igualdad de condiciones que los demás trabajadores no lo hizo, ello es así porque no se cuenta con instrumentales en ese sentido, es más solo le fueron concedidas 2, 3, 4, 7, o 10 días de incapacidades antes de la finalización de la relación laboral por un total aproximado de 29 días discontinuos, sin que al momento del finiquito del contrato de trabajo se encontrara incapacitada.

Es cierto que fue diagnosticada con las enfermedades de síndrome de manguito rotador derecho, epicondilitis media y lateral de origen común; tuvo que asistir a citas médicas, se sometió a terapias, y le expidieron recomendaciones médicas, las cuales, incluso, se encontraban vigentes a la finalización de la relación laboral (23 de octubre de 2015); pero las mismas no eran de gran gravedad, y con esto se puede colegir que la demandante realmente no tenía barreras en su entorno laboral, porque dichas recomendaciones eran muy básicas, como se dijo en precedencia; y de las mismas no se evidencia un estado de urgente atención.

Ahora, la Sala no pasa por alto que la demandante tiene un porcentaje de PCL de más 14% con fecha de estructuración del 21 de diciembre de 2020; pero esa experticia no fue conocida por la demandada, por la sencilla razón que se dictaminó con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo, que lo fue en octubre de 2015; luego ni por lumbre puede pensarse que el finiquito de la relación laboral obedeció a su estado de salud, ya que se insiste, esa PCL y la data de estructuración datan mucho tiempo después de la decisión de culminar el contrato de trabajo, recordando que la protección foral se mira al momento de la terminación, no después.

Menos aún si se encuentra comprobado que realmente lo ocurrido al interior de la empresa fue una crisis económica, y por esa razón la pasiva optó por finalizar el contrato de trabajo de 30 empleados, asumiendo el pago de la indemnización por despido injustificado, como lo fue en el caso de la petente, a quien se le dio por culminada la relación laboral el 23 de octubre de 2015, esto es, cinco años después de sucedida la culminación del vínculo.

Aquí no se desconoce que la accionante padece unas afectaciones en su salud, eso no queda a duda, pero esas patologías no le impidieron desarrollar sus labores con normalidad, al punto que cuando culminó el contrato, la demandante no se encontraba incapacitada, en tratamiento médico, pendiente de calificación de PCL, y si bien, se itera, fue calificada con una pérdida de capacidad laboral de más de 14%, en gracia de la discusión, si se llegara a pensar que el dictamen de PCL con fecha de estructuración posterior al despido, puede ser valorado a efectos de establecer el fuero de salud, dado que la enfermedad de la demandante se presenta con antelación a su desvinculación y aún persiste, dicho porcentaje no es relevante para estructurar la protección foral anhelada, pues al contrario, se establece como criterio objetivo para reforzar la inexistencia de la limitación sustantiva de sus capacidades laborales.

Por otro lado, tampoco existieron barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones de los demás, menos si se tiene en cuenta que nunca fue sometida a tratos discriminatorios durante su vínculo contractual, y a modo de insistencia, sus padecimientos en salud no generaron obstáculo para desempeñarse en condiciones óptimas en algún frente de trabajo, porque en la recomendaciones médicas ni siquiera se solicitó la reubicación del puesto de trabajo de la actora; es decir, no se activó la protección deprecada como sujeto de estabilidad laboral reforzada.

En esa medida obró bien la juzgadora de instancia al negar las pretensiones de la demanda, por lo que no queda otro camino que confirmar la decisión de la jueza de primera instancia.

Por lo demás, en esta oportunidad se hizo el análisis de la causa laboral atendiendo toda la jurisprudencia laboral y constitucional del caso, incluyendo la sentencia SU 061 de 2023 de la Corte Constitucional, posterior a la SU 348 del 2022, para que exista una completa seguridad jurídica.

Se condena en costas de esta instancia a la parte demandante por perder el recurso, en su liquidación inclúyanse la suma de \$1.300.000.

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, acorde con lo considerado.

Segundo: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en su liquidación inclúyanse la suma de \$1.300.000

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

Notifíquese y cúmplase


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado