

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

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA PROMOVIDO POR NIDNMY YISSED RODRIGUEZ SILVA CONTRA BANCO DE BOGOTÁ Radicación No. 25183-31-03-001-**2019-00188**-02.

Bogotá D. C. diecisiete (17) de junio de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita según lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra el fallo de fecha 18 de marzo de 2021 proferido por el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá - Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

- 1.**La demandante promovió demanda ordinaria laboral contra el banco demandado con el objeto que se declare que fue despedida sin justa causa y en un acto de discriminación por razones de salud; que por lo mismo dicha terminación es ineficaz, y como consecuencia de lo anterior, se ordene su reintegro al mismo cargo o uno similar, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde que se produjo el despido hasta que sea reintegrada, así como el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que tuvo contrato de trabajo con el Banco de Bogotá desde el 7 de abril de 2010 en el cargo de cajera auxiliar; que no le hicieron examen médico de ingreso; que desde el año 2010 empezó a enfermarse con migraña vertiginosa y dolor lumbar; que el médico reumatólogo le diagnosticó sacroilitis bilateral y espondiloartrosis anquilosante, enfermedades degenerativas que producen inflamación articular, dolor y rigidez matinal, como se estableció en las consultas de 11 de junio y 6 de julio de 2015; el 21 de noviembre de 2015 le fue diagnosticada tuberculosis latente; que por esas enfermedades y por los tratamientos implementados, le aparecieron dolencias hepáticas que la incapacitaban con frecuencia, lo que incomodaba a compañeros y jefes pues implicaba un incremento de trabajo para estos, ya que el banco no tenía quien la reemplazara; que debido a la espondiloartritis, el 30 de mayo de 2016 sufrió una caída en su casa, lastimándose la rodilla izquierda, siendo incapacitada por dos días, a raíz de lo cual unos días después fue diagnosticada con sinuvitis con incapacidad de 15 días; tuvo incapacidades frecuentes y el 4 de enero de 2017, cuando su papá fue a entregar una incapacidad, el jefe de servicios del banco le comentó que se estaba volviendo un problema. Relaciona diez incapacidades entre 2013 y 2015. Aduce que el banco hizo caso omiso a las recomendaciones médicas expedidas por la EPS en 2014 y 2015, y tuvo que cumplir con sus funciones; su contrato fue terminado el 17 de enero de 2017; después del despido fue enviada a valoración por medicina laboral para calificación de la pérdida de capacidad laboral; al momento del despido se encontraba protegida por estabilidad laboral reforzada, porque estaba en tratamiento médico y en proceso de calificación, por lo que debió pedirse autorización del Ministerio del Trabajo para poder dar por terminado su contrato; que la verdadera causa para rescindir su relación laboral, fue la disminución de su capacidad de trabajo y las incapacidades frecuentes.
- 3.** El 8 de octubre de 2019 se inadmitió la demanda para que se corrigiera; una vez subsanada, se admitió el 29 siguiente.

- 4.** La entidad demandada, por intermedio de apoderado judicial, contestó oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, sus extremos temporales, el cargo desempeñado, el tipo de contrato a término indefinido, entre otros. Adujo que sí se le hizo examen médico de admisión. Niega que la actora se incapacitara frecuentemente; aduce que las últimas incapacidades allegadas son de 2015, y que, como empleador, cumplió las recomendaciones médicas. Aclara que la trabajadora fue reconvenida en varias ocasiones; para la fecha de terminación del contrato no estaba protegida por fuero de salud, ni presentaba limitaciones severas o profundas; incluso la tutela que interpuso fue adversa a sus intereses en primera y segunda instancia; que el contrato se terminó con base en las facultades que da el artículo 64 del CST. Propuso la excepción previa de cosa juzgada (que no prosperó); y de fondo las de cosa juzgada, falta de cumplimiento de los requisitos para estabilidad laboral reforzada; falta de título y de causa; inexistencia de las obligaciones reclamadas; enriquecimiento sin justa causa; mala fe de la demandante; improcedencia del reintegro; pago; cobro de lo no debido; prescripción; compensación y buena fe.
- 5.** El juzgado, mediante auto de 24 de febrero de 2020, tuvo por contestada la demanda. Fijó el 10 de marzo de 2020 para la siguiente audiencia, que se celebró en esta fecha. Después de algunos aplazamientos por la pandemia, fijó el 18 de marzo de 2021 para proferir el fallo.
- 6.** En esa fecha, el Juez Civil del Circuito de Chocontá, Cundinamarca, profirió sentencia en la que declaró ineficaz el despido de la actora, de fecha 17 de enero de 2017, dispuso el restablecimiento del contrato de trabajo en las mismas o similares condiciones, así como el pago de salarios, prestaciones sociales y cotizaciones a seguridad social desde que se produjo la terminación de la relación hasta que se haga el reintegro; igualmente, ordenó el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180

días de salario; suma que dispuso compensar con la reconocida por la empresa por indemnización por despido unilateral.

- 7.** Frente a la anterior decisión, la apoderada del banco interpuso recurso de apelación. En líneas generales manifiesta que la demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada cuando se terminó su contrato de trabajo. Recuerda que la Corte Constitucional ha señalado que la debilidad manifiesta existe cuando un trabajador padece una limitación que le impide o dificulta sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares, y se teme que pueda ser discriminado por ello. Asevera que brilla por su ausencia la situación grave de salud de la demandante que le impida el desempeño de sus labores. Que no desconoce que se presentaron incapacidades, pero estas estuvieron ligadas a situaciones de salud diversas, y nada tuvieron que ver con las recomendaciones. Afirma que malestares generales no implican que se está en situación de protección reforzada. Subraya que a la actora se le hicieron recomendaciones médico laborales en 2014 y 2015, pero la última terminó en abril de 2016, y nunca manifestó que tuviera limitaciones; en todo caso, prosigue, estas no impidieron el desempeño de sus funciones. Anota que no hay calificación de pérdida de capacidad laboral ni se advierte la existencia de debilidad manifiesta. Que según lo dijo en el interrogatorio de parte, esporádicamente realizó labor de cargue de cajas. Recuerda que la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la estabilidad laboral reforzada no aplica para personas incapacitadas temporalmente, como lo consideró el juez. Apunta que es imposible jurídicamente cumplir con el reintegro, por cuanto en razón de la reorganización del banco y la supresión de cargos, el empleo que desempeñaba la actora, auxiliar de operaciones, ya no existe. Solicita que se compense la indemnización de 180 días, que es la que procede cuando es imposible el reintegro.
- 8.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto de 12 de abril de 2021; por auto del día 19 siguiente se corrió traslado para que las partes presentaran sus alegatos.

**9.** El apoderado de la parte demandada manifestó que el a quo desconoció los precedentes de la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema, pasando por alto que estos son vinculantes según lo ha señalado reiteradamente la misma Corporación. Que estos precedentes han indicado que la autorización del Ministerio del Trabajo a que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1994 es obligatoria, siempre y cuando, al momento del despido, se encuentre calificada la pérdida de calificación laboral. Cuestiona la tesis del juez de considerar que cualquier limitación o afectación a la salud implica existencia del fuero de estabilidad laboral reforzada, ignorando que ello solo se aplica a quienes tengan discapacidad severa o profunda. Destaca que la actora no contaba ni siquiera con recomendaciones médico laborales vigentes, pues estas ya habían vencido. Menciona que la jurisprudencia laboral ha reiterado que la mera incapacidad no genera el fuero reclamado, de manera que las allegadas al proceso, aparte de que no impedían el desempeño de sus funciones ni estaban relacionadas con las recomendaciones, no pueden ser consideradas como prueba del supuesto estado de debilidad manifiesta. Anota que en el *sub lite* hay cosa juzgada, por cuanto los juzgados penal municipal y promiscuo de familia de Chocontá negaron las pretensiones de la acción de tutela promovida por la demandante contra el banco. Puntualiza que el juez desconoció igualmente la jurisprudencia de la Corte Constitucional contenida en la sentencia C-200 de 2019 en cuanto dispuso que solo son titulares de la protección laboral reclamada, aquellos cuya situación de salud les impide el desempeño de sus labores en condiciones regulares, lo cual no se probó en este caso. Destaca que las incapacidades aportadas tienen distintas causas y que en todo caso la terminación del contrato se dio por una reestructuración del banco, aparte de que, en el momento de terminación del contrato, la demandante ejercía sus funciones normalmente. Finalmente cita y transcribe apartes de la sentencia de la Sala de Casación Laboral de 22 de julio de 2020, radicado 67.130.

**10.** El apoderado de la demandante empieza recordando que el médico reumatólogo diagnosticó a la actora las enfermedades de

sacroilitis bilateral y espondilitis anquilosante, patologías crónicas y degenerativas. Trae a colación también la C- 200 de 2019 de la Corte Constitucional y plantea que se aplica al presente caso en tanto la demandante padece una afectación a su salud que le impide sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que para dicha protección sea necesaria la calificación de la pérdida de capacidad laboral, por cuanto la jurisprudencia laboral ha concluido que tal situación no se acredita con prueba solemne sino que hay libertad probatoria, como se puede ver en sentencia SL 10.538 de 2016.

### **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso de apelación ante el juez, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de los propuestos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: de manera principal: determinar si la actora gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y si la terminación del contrato de trabajo se dio por esa circunstancia y por ende es ineficaz; de prosperar lo anterior, deberá analizarse si es inviable el reintegro por haber sido suprimido el cargo que la demandante desempeñó en la empresa.

No es materia de discusión la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, sus extremos temporales, y que su terminación fue por decisión unilateral y sin justa causa de la demandada.

Para resolver el problema jurídico planteado, es menester traer a colación el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cuyo texto 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 en que se desempeña. 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.

La aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener uno o varios padecimientos o haber tenido en algún momento de su recorrido laboral unas recomendaciones, 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 que esté vigente para la fecha de terminación del contrato. De igual manera, dicha norma 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 autorizada por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario el despido no produce ningún efecto, por lo que torna viable el reintegro del despedido, y así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C - 531 de 2000 en la que dispuso:

*“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”.*

Sobre los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, las jurisprudencias constitucional y laboral han considerado que ellos se configuran con la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas en relación con su capacidad laboral, o de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta, que se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que

su situación 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. No puede pasarse por alto que el artículo 1 de la Ley 361 se refiere a diversos niveles de limitación, como severo y profundo; y el artículo, además de los dos anteriores, también se refiere al moderado.

Siguiendo esos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una o varias enfermedades o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado o en licencia por enfermedad al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada. Cada caso debe ser analizado de manera particular y con base en los elementos de prueba que aparezcan en el expediente. Es preciso también subrayar 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 por personal especializado en la materia, sin que deba descartarse el *quantum* de la pérdida de capacidad laboral, cuando se haya realizado, pero si no existe hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o los padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del enfermo.

Es importante señalar que la viabilidad de la protección reforzada requiere también que el empleador conozca con certeza o deba conocer razonablemente, antes de la terminación del contrato, la situación de debilidad manifiesta o las limitaciones sustanciales del trabajador para desempeñar sus funciones.

De suerte que la primera premisa que hay que establecer es si la trabajadora se encontraba en situación de limitación o debilidad manifiesta por razones de salud.

Dentro de las pruebas recaudadas para probar ese aspecto obran consultas médicas de reumatología de junio 11 y julio 6 de 2015 (folios 9 y 10); en la primera se diagnostica a la actora con "*sacroilitis bilateral y espondiloartritis*", es incapacitada por dos días y se cita a control, en un mes; en la segunda, se reitera el diagnóstico (se agrega "*entesopatía aquiles derecho*"), amén de reseñarse algunos efectos adversos por medicamentos ingeridos, y es incapacitada por 72 horas con reposo absoluto. También aparece consulta con neumólogo de 21 de noviembre de 2015, con diagnóstico de tuberculosis latente, o secuelas de tuberculosis respiratoria, y no especificadas, se menciona quistes en los ovarios, más las enfermedades antes señaladas (espondilopatía inflamatoria no especificada). La primera enfermedad también es mencionada en documento de 19 de mayo de 2016 (hoja de vida). Aparece, igualmente, copia de la licencia de maternidad otorgada desde el 23 de agosto hasta el 28 de noviembre de 2013, en una de sus partes se anota "*desproporción debida a disminución del estrecho inferior de la pelvis*". Así mismo, constan recomendaciones de salud ocupacional por seis meses, de 27 de mayo de 2014; se menciona el diagnóstico de "*sacroilitis*" pero del mismo informe se desprende que esta patología se descartó por gammagrafía ósea y se anota en otro de sus apartes "*leve irregularidad de la esclerosis subcondrial de las articulaciones sacroilíacas*", así como la nota "*aumentó con el embarazo*", documento firmado por Amparo Rojas Rincón (folio 24); y otras recomendaciones, por el mismo término, de fecha 5 de noviembre de 2015 por el diagnóstico "*espondiloartropatía*". Igualmente se identifica, conectada con lo anterior, una hoja de consulta de fecha 5 de noviembre de 2015 firmada por el doctor Rafael Ramírez Castro, que no aporta elementos novedosos y que es ilegible en muchas de sus partes. Se encuentra calificación de FAMISANAR (folio 30) en la que se menciona la enfermedad espondilopatía no especificada, de origen común. Se halla, igualmente, informe de accidente de trabajo de marzo de 2015 en el que se describe desmayo de la trabajadora, calificado como síncope y colapso, se da incapacidad de un día por migraña vertiginosa. A folios 26/27 (hay dos foliaciones) se observan unos documentos sobrepuestos y se alcanza a leer que corresponde al año 17 (2017), se menciona el nombre de la actora y se envía para medicina laboral para calificación, con firma de la doctora Catalina Lara.

Además de lo anterior, se relacionan las siguientes incapacidades adicionales a las ya mencionadas, unas aportadas con la demanda y otras contenida en la hoja de vida allegada por el banco: **2013**: 29 de enero (4 días) infección vías urinarias en el embarazo; 29 de abril (2 días) por lumbago no especificado; 2 de mayo (2 días) sacroilitis; 20 de mayo (3 días) infección vías urinarias; 28 de mayo (1 día) diarrea y gastroenteritis; 18 de junio (1 día) por infección urinaria aunque también se menciona sacroilitis en las hojas clínicas, 20 de junio (3 días); 24 de junio por 30 días con diagnóstico de sacroileitis moderada y embarazo; de 27 días de julio 24 a 19 de agosto de 2013 por sacroilitis no especificada en otra parte (folio 11) y de 20 de agosto a 18 de septiembre de 2013 (30 días) por sacroilitis; 2) **2014**: 25 de marzo (1 día), trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía; 1 de abril (1 día) por contusión región lumbrosacra y pelvis; 28 mayo (2 días) por sacroilitis, 16 de junio (2 días) por espondiloartropatía en estudio con dolor lumbar; 27 de junio (1 día) por infección vías urinarias y discopatía lumbar; del 2 al 7 de septiembre (6 días) por inflamación pélvica, 8 de septiembre (1 día) por diarrea y gastroenteritis; 29 de septiembre a 1 de octubre (3 días) por dolor parte inferior del abdomen; 9 de diciembre (7 días) por lumbalgia crónica y sacroilitis; **2015** 21 de enero (2 días) por dolores abdominales no especificados; 23 enero (1 día) por vulvitis; 2 de marzo (1 día) por migraña; 11 de junio (2 días) por sacroilitis bilateral; 13 de agosto (2 días) infección urinaria; 4 septiembre 1 día cervicalgia; **2016**, enero 10 (dos días) por migraña; enero 17 dos días por espondilopatía; 19 enero 1 día por lumbago; junio 16 y 17 dos días por espondilitis anquilosante, 10 de octubre (2 días) por migraña; 15 noviembre (1 día) por contusión cadera; 18 noviembre (1 día) infección urinaria (se advierte que esta incapacidad no coincide con la hoja clínica, donde se reporta por 7 días), y 14 de diciembre (2 días) gastroenteritis.

Analizadas esas pruebas, se desprende con nitidez que la demandante a lo largo de su relación con el banco ha padecido varias y diversas dolencias; ha estado incapacitada un número importante de veces, también por diversos motivos; y se le expidieron recomendaciones laborales en dos ocasiones. De todas esas patologías puede aseverarse,

sin ninguna duda, que para el momento de terminación del contrato de trabajo persistía la denominada "espondilopatía no especificada", según se puede leer en la calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por Famisanar, la cual, no hay constancia en el expediente que hubiese sido impugnada o recurrida, amén de que fue aportada con la demanda sin que se cuestionara su contenido, en especial en lo concerniente a la falta de mención de otras patologías distinta de la antes referida. Es de puntualizar en todo caso que, de las recomendaciones médicas de salud ocupacional de fecha 27 de mayo de 2014, es dable entender que se descarta la existencia de la enfermedad sacroilitis por el resultado de una gammagrafía, sin que se objete esta apreciación, a pesar de que algunas incapacidades posteriores se sustentan en esta dolencia (ver incapacidades de diciembre de 2014 y de 11 de junio de 2015), cuando es patente que estaba descartada desde el punto de vista médico y científico, pero de ahí en adelante no se vuelve a mencionar, lo que refuerza la percepción de que esta enfermedad era inexistente y su inclusión se debió a un error inicial de diagnóstico. De otro lado, también se mencionan en el proceso dolencias relacionadas con migraña y tuberculosis. Sobre estas enfermedades, encuentra la Sala que la primera se presentó de manera esporádica, en algunas ocasiones, pero no hay prueba alguna de que persistiera o se produjera de manera reiterada, como quiera que solo se alude a ella en el informe de accidente de trabajo de marzo de 2015, cuando se le dio un día de incapacidad, y en las incapacidades de enero 10 (2 días) y octubre de 2016 (2 días). Estas molestias, dada la forma intermitente en que se presentaron, no pueden considerarse que encajan en la noción de grave afectación de salud que exige la protección laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1994, máxime si se tiene en cuenta que en la calificación laboral de Famisanar, de fecha 13 de marzo de 2018, ninguna alusión se hace a la misma, ni está demostrado, con ninguna de las pruebas, que dicha dolencia afectara el desempeño laboral de la trabajadora, o se tratara de una condición de salud permanente. En cuanto a la enfermedad tuberculosis latente, es del caso señalar que ciertamente es mencionada en algunas piezas probatorias como la consulta con el neumólogo de fecha 21 de noviembre de 2015 y el documento de fecha 19 de mayo de 2016, enviado con la

hoja de vida; sin embargo, en la consulta o documento de 17 de enero de 2016 consta "ya fue revalorada por neumología, que autorizó manejo con biológicos", pieza firmada por la doctora Elena Uribe Botta, en la cual también se registra como "sin alteraciones" la auscultación cardiopulmonar, esto último también ocurre en la consulta de fecha 18 de noviembre de 2016, con firma de la doctora Andrea Blandissi Sánchez. Estas manifestaciones, a juicio de la Sala, indican que la enfermedad para estas fechas había sido superada, o por lo menos no tenía manifestaciones clínicas, aunque interesa destacar que los estudios neumológicos se ordenaron para poder adelantar el tratamiento médico con productos biológicos que se prescribió a la trabajadora para sus otras dolencias, y que resultaban incompatibles o podían desencadenar dicha enfermedad, como ella misma lo relata en su interrogatorio de parte. De manera que tampoco es claro que esta enfermedad existiera para la fecha de terminación del contrato de trabajo. Tampoco se acreditó la existencia de las otras lesiones a que se hace alusión en la demanda y en las piezas médicas y clínicas.

De otro lado, es cierto que durante su vida laboral la actora tuvo un importante número de incapacidades, aspecto que incidió de forma importante en la decisión del juzgado, que se refirió a un total de 29 incapacidades entre 2012 y 2017, y que lo llevaron a considerar el estado de debilidad manifiesta de la trabajadora. Sin embargo, es patente que el juzgador no estudió en detalle el origen de esas incapacidades, pues varias de ellas fueron por enfermedades que nada tenían que ver con los problemas osteomusculares, ni está establecida científicamente la conexión con estas; incluso allí se encuentran las otorgadas por licencia de maternidad y las que se expidieron para las fechas en que estuvo embarazada, período durante el cual se exacerbaron sus problemas de salud, como lo dijo en el interrogatorio y se desprende de otras pruebas del proceso que se han mencionado en esta providencia.

La última incapacidad es de 14 de diciembre de 2016 por gastroenteritis, y la anterior, de 18 de noviembre, por infección urinaria. Durante este año tuvo 4 incapacidades por problemas de columna vertebral o asociados, 2 por migraña y el resto por otras molestias. Durante 2017 no hay prueba

de incapacidades y si bien la actora dice que envió una con su papá, no hay constancia en el expediente de su existencia. Lo cierto es que, para la fecha de terminación del contrato, no hay evidencia de que la trabajadora se encontrara incapacitada, elemento que, si bien no es concluyente, puede ser un elemento con influencia en la decisión que, conectado con otras circunstancias, puede conducir a establecer o denegar el estado de afectación grave de la salud.

Así entonces, la enfermedad que está debidamente demostrado padecía la actora para el momento de terminación del contrato de trabajo es la espondilopatía no especificada, dictaminada por Famisanar en el informe de 13 de marzo de 2018, sin que hubiese objeciones o recursos en contra de la misma, como ya se dijo. Pero no hay constancia clara acerca de la magnitud de dicha enfermedad, ni sus efectos sobre el desempeño de la actividad laboral de la actora. Es cierto que en algunos documentos se denomina como "anquilosante", pero en este aspecto la Sala se inclina por el diagnóstico de Famisanar, que no le da esa connotación, pues no hay prueba de que se haya producido el proceso degenerativo que anuncia la demandante como inherente a aquel tipo de enfermedad. Es más, anexo a ese dictamen aparece un documento expedido por "Rangel Rehabilitacion" de fecha 10 de marzo de 2017 en el que también se diagnostica "espondiloartropatía", sin que aparezca que sea anquilosante o degenerativa. En ese mismo orden de ideas, en un documento enviado por el banco al juzgado y que corresponde al contenido de la hoja de vida, se encuentra una pieza con sello del banco de 6 de julio de 2016 que dice "RMN de la columna la cual documenta aumento de la lordosis fisiológica con **incipientes** cambios artrósicos apofisiarios....**leves** irregularidades con esclerosis subcondrial en las articulaciones sacroilíacas" (negrillas de la Sala), expresiones que descartan la gravedad o severidad de esta dolencia que pregona la demandante, en especial si se tiene en cuenta el diagnóstico antes referido de espondilopatía no especificada, y las referencias que aparecen en algunos documentos sobre el carácter anquilosante o degenerativo de algunos tipos de esta enfermedad se refieran a la demandante.

Es de aclarar que no es cualquier enfermedad la que da lugar al

nacimiento de la estabilidad laboral reforzada, sino que debe tratarse de una que afecte de manera sustancial o relevante el ejercicio de las actividades laborales del trabajador, a quien le corresponde, además, probar este hecho, en virtud de las reglas sobre carga probatoria; prueba que tiene que ser concluyente y rotunda, y no conjetural; soportada en conceptos médicos o científicos, lo que aquí no advierte el Tribunal.

Repárese también que se demostró que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo no había recomendaciones médico laborales vigentes, pues las mismas habían dejado de tener vigencia unos meses antes, como atrás se dijo. Adicionalmente, el examen médico de egreso allegado al expediente tampoco da claridad acerca de la gravedad o magnitud de la patología que padece la actora.

De manera que el Tribunal no comparte la conclusión del a quo en cuanto encontró demostrada la debilidad manifiesta de la actora y que estaba protegida por el fuero de estabilidad laboral reforzada consagrado en la Ley 361 de 1994. Considera, por el contrario, que tales condiciones no quedaron fehacientemente acreditadas, pues el análisis probatorio del juzgado fue deficiente y genérico. Y al descartarse la existencia de esta premisa, que es esencial para la prosperidad del denominado fuero de salud, es evidente que no están llamadas a salir avantes, las pretensiones de la demanda.

En consecuencia, revocará la decisión del juzgado y en su lugar absolverá de las pretensiones de la demanda. Este resultado hace innecesario el estudio de los restantes aspectos de la apelación.

Costas de ambas instancias, se imponen a la demandante. Por agencias en derecho de esta actuación se fija la suma equivalente a un salario mínimo legal.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia de fecha 18 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Chocontá, dentro del proceso ordinario laboral de NIDNMY YISSED RODRIGUEZ SILVA contra BANCO DE BOGOTÁ; en su lugar absuelve al demandado de las pretensiones de la demanda.

**SEGUNDO:** Costas de ambas instancias a cargo de la demandante; como agencias en derecho de esta actuación se fija el equivalente a 1 salario mínimo legal mensual.

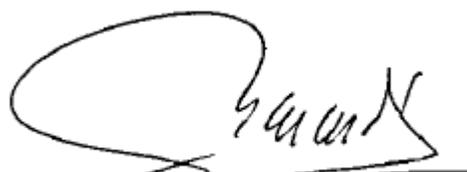
**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE MEDIANTE EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**

Secretaria