

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- La sola condición de la enfermedad no justifica por sí misma la aplicación del fuero de salud, toda vez que existen casos en los cuales aquella condición resulta irrelevante dentro del contexto laboral, por lo que se debe analizar cada caso particular, y no tomarse como regla general./

HECHOS: Mónica Alicia Gutiérrez Cortes llamó a juicio al Banco de Bogotá S.A., a fin de que se declare que la terminación de su contrato de trabajo deviene en injusta e ineficaz por no haberse pedido permiso previo al Inspector del Trabajo y de contera, se ordene su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de igual categoría junto con los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, así como los demás concepto legales y extralegales, indexación de 180 días de salario, indexación y las costas del proceso. La primera instancia culminó con sentencia dictada por el Juzgado 22 Laboral del Circuito, que resolvió, declarar como probadas las excepciones de fondo de “Falta de causa para pedir” e “Inexistencia de las obligaciones demandadas” propuestas por el BANCO DE BOGOTÁ S.A. y absolvió de las pretensiones de la actora MÓNICA ALICIA GUTIÉRREZ CORTÉS. El problema jurídico se centra en establecer si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, y la factibilidad del reintegro al último empleo, con pago de las acreencias e indemnizaciones deprecadas.

TESIS: El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental, considerándose desde distintas dimensiones que debe estar dotado de una serie de principios para tener la condición de ser digno y justo. Uno de ellos es la estabilidad en el empleo, a partir de allí se han abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias por motivos de salud.(...)En el campo nacional, el legislador abordó el tema de la estabilidad laboral reforzada, a través de la Ley 361 de 1997, de manera específica, en el artículo 26 incluyó una garantía laboral de no discriminación para las personas con discapacidad en los siguientes términos: “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 cargo 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 el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.(...)En sentencia T- 094 de 2023, la Corte Constitucional precisó que una de las medidas que ha tomado el Estado para amparar a las personas en situación de debilidad manifiesta, es la estabilidad laboral reforzada, cuyo objetivo es protegerlas de discriminación en el ámbito laboral, y que dicha prebenda tiene carácter de derecho fundamental y encuentra su sustento en los artículos 1º, 13 y 53 superiores; 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Igualmente, dicha corporación ha señalado que la interacción de los principios de igualdad y prohibición de discriminación, solidaridad social e integración de las personas en situación de discapacidad constituyen los pilares de la interpretación constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada.(...)En el caso de autos, debe tenerse en cuenta que se pregona la estabilidad laboral reforzada, con fundamento en una enfermedad mental como es el “trastorno depresivo mayor”, el cual según la OMS es una perturbación mental habitual que puede afectar a cualquier persona.(...)Se caracteriza por un bajo estado de ánimo o una pérdida de interés por realizar

actividades o de placer al ejecutarlas, el cual tiene duración por un periodo prolongado. La depresión es una enfermedad que puede volverse crónica y disminuir en las personas las capacidades de: trabajar, estudiar, socializar o ejecutar algunas de sus actividades cotidianas; dependiendo del número y de la intensidad de los síntomas, los episodios depresivos pueden clasificarse como leves, moderados o graves.(...)En las sentencias T- 424 de 2022, T-135-2023, la Corte Constitucional señaló que las enfermedades mentales como la depresión son padecimientos crónicos, invisibles que pueden involucrar tratamientos prolongados o permanentes y constantes incapacidades, y que a pesar de su invisibilidad por la ausencia de síntomas físicos, es evidente el impacto en la calidad de vida de los trabajadores, considerando el tiempo que diariamente se permanece en las instalaciones de la empresa, tanto por ausencia de condiciones para un ambiente laboral saludable, como de la consecuencia del tratamiento terapéutico y farmacológico ordenado.(...)En ese orden de ideas, sin desconocer la incidencia que pueden tener las enfermedades en el ámbito del trabajo, en este asunto no se allegó ningún medio de convicción que permita identificar cuáles eran los factores que obstaculizaban o restringían la prestación del servicio de la demandante en condiciones normales y similares a sus compañeros en idéntica actividad, pues como bien lo ha sostenido la jurisprudencia especializada, la sola condición de la enfermedad no justifica por sí misma la aplicación del fuero de salud, toda vez que existen casos en los cuales aquella condición resulta irrelevante dentro del contexto laboral, por lo que se debe analizar cada caso particular, y no tomarse como regla general.(...)Al no quedar evidenciadas las limitaciones que en las tareas ejecutadas le generaba a la demandante su condición médica, diferentes a las incapacidades en las que obviamente, como se explicó por el testigo técnico, se deja de prestar el servicio, en forma alguna se puede afirmar la existencia de despido discriminatorio por salud, tampoco queda probada una deficiencia a mediano o largo plazo, toda vez que se afirma, sin ningún sustento, la imposibilidad de vinculación como trabajadora dependiente, lo que se atribuye a la condición de salud, sin que se tenga soporte de los procesos de selección en que fue descartada por tal razón, ni siquiera estos son mencionados en forma concreta por sus seres cercanos, hermano y cónyuge, imponiéndose así la confirmación del fallo de primer grado (...).

MP.LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 26/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Mónica Alicia Gutiérrez Cortes
DEMANDADO	Banco de Bogotá S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 022 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 022 2022 00120 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 258 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada- enfermedades mentales
DECISIÓN	Confirma absolución

En la fecha, **veintiséis (26) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García**, y como ponente **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento frente a la sentencia proferida por el Juzgado **022 Laboral** del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Mónica Alicia Gutiérrez Cortés** contra el **Banco de Bogotá S.A.**, Código de radicado único nacional 05001 3105 **022 2022 00120** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº. 27**, que plasma a continuación.

Antecedentes

Mónica Alicia Gutiérrez Cortes llamó a juicio al **Banco de Bogotá S.A.**, a fin de que se declare que la terminación de su contrato de trabajo deviene en injusta e ineficaz por no haberse pedido permiso previo al Inspector del Trabajo y de contera, se ordene su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de igual categoría junto con los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, así como los demás concepto legales y extralegales, indexación de 180 días de salario, indexación y las costas del proceso.

En sustento de sus súplicas dijo que, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demanda para ocupar el cargo de Auxiliar de Operaciones, desde el 2 de mayo de 2005 hasta el 11 de octubre de 2018, con un salario de **\$4.054.200**, en la última calenda despedida de manera unilateral y sin justa causa, no obstante que en la ejecución de su trabajo e incluso para el momento del finiquito venía en tratamiento médico psiquiátrico por "trastorno depresivo mayor" el cual se agravó a lo largo del año 2018, situación que en el mes de agosto de dicha anualidad la condujo a una incapacidad continua de 30 días, la cual era conocida por su empleador.

Agregó que a lo largo de su vinculación laboral tuvo recurrentes incapacidades médicas de las que se enteró la pasiva, entre enero y septiembre de 2018 estuvo incapacitada de manera reiterada y días antes de su despido por 30 días, esto es, desde el 15 de agosto de 2018 al 13 de septiembre del mismo año, por efecto de un episodio depresivo grave, que incluso después de su desvinculación continuó con su enfermedad psiquiátrica y tratamiento mental.

Que para el momento de la finalización del vínculo se encontraba en tratamiento médico especializado, por lo que el empleador debió pedir permiso al Inspector de Trabajo.

Dijo que fue calificada por médico experto en valoración del daño corporal y salud ocupacional con pérdida de capacidad laboral del 33% con fecha de estructuración 15 de agosto de 2018, por el diagnóstico trastorno depresivo recurrente, de origen común. Desde su desvinculación no ha podido conseguir trabajo dependiente, pues su situación médica ha sido una desventaja o barrera contextual y social que le ha impedido su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás.

El 10 de junio de 2021, solicitó su reintegro, obteniendo respuesta negativa mediante misiva del 7 de julio del mismo año.

Debidamente notificada de la actuación en su contra el **Banco de Bogotá, repelió** las pretensiones.

Frente a los hechos aceptó el vínculo laboral con la demandante, negó que el salario devengado fuera el manifestado, aclarando que el mismo fue de \$1.849.277 y que la certificación aportada en la cual se indicó que era de \$4.054.200 fue un error involuntario y no corresponde a la realidad; negó que conociera del estado de salud de la actora pues nunca informó a su superior jerárquico con apoyo en alguna documentación de orden médico, por lo cual no le constaba el padecimiento de las patologías pues las constancias de incapacidades que presentó ante el Banco no tenían la regularidad ni la intensidad que llevaran a las directivas a pensar que se tratara de una persona en situación de discapacidad o con limitaciones físicas o síquicas severas o profunda.

Negó que las incapacidades de la actora fueran constantes, pues entre la del 15 de agosto al 13 de septiembre de 2018 y la siguiente, según el

informe de la EPS de SURA de folio 7 de los anexos de la demanda, 16/02/21, transcurrieron dos años y cinco meses, circunstancia que por sí sola, demuestra que la señora Gutiérrez no era una persona con discapacidad ni con limitaciones físicas. Aceptó que conoció la que se dio entre el 15/08/2018 y el 13/09/2018 por enfermedad común. Negó que entre enero y septiembre de 2018 le fueran otorgadas diez más, y que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, presentara "*situación médica especial*".

Formuló los medios exceptivos que denominó: falta de causa para pedir, inexistencia de las obligaciones demandadas, pago y prescripción.

En su defensa indicó que el caso puntual de la terminación del contrato de trabajo que tuvo vigencia con la señora Gutiérrez no encaja dentro de los principios que inspiran la Ley 361 de 1997, tanto por su historial laboral y de incapacidades médicas, como por la actitud posterior a la culminación de la relación, en cuanto al tiempo transcurrido entre ese momento y la fecha de la presente demanda, cuatro años después. Durante el tiempo en que se desarrolló la relación laboral entre Banco de Bogotá S.A. y la demandante, si bien presentó algunas incapacidades médicas para laborar a lo largo de sus 14 años de trabajo, jamás llegó a acreditar ante las directivas la circunstancia jurídica de encontrarse en las condiciones de limitación física de que trata el artículo 5º de la Ley en mención.

En el historial de incapacidades de la señora Gutiérrez le figuran 97 días, desde el 26 de diciembre de 2017 al 13 de septiembre de 2018, por temas relacionados con diversas consultas médicas, así:

Del 26/12/17 al 09/01/18, 15 días, diagnóstico F331, trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente.

Del 26/12/17 al 09/01/18, 15 días, diagnóstico F331, trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente.

Del 21 al 31/01, 10 días de prórroga por el mismo diagnóstico F331.

Del 08 al 09/18, 2 días; diagnóstico S901, contusión de dedo del pie.

Del 12 al 16/03/18, 5 días, diagnóstico S925, fractura dedo del pie.

Del 20 al 21/03/18, 2 días, diagnóstico H813, otros vértigos periféricos

Del 22/03 al 08/04, 18 días, diagnóstico S925, fractura dedo del pie.

El 13/04/18, 1 día, diagnóstico B349, infección viral.

Del 6 al 7/06, 2 días, diagnóstico F338, otros trastornos depresivos recurrentes.

Del 15/08 al 13/09/18, 30 días, episodio depresivo grave sin síntomas sicóticos.

En el año 2017 cuenta con 2 días de incapacidad con el diagnóstico F321, episodio depresivo moderado.

En el año 2016 cuenta con 4 días de incapacidad con el diagnóstico F412, trastorno mixto ansioso-depresivo.

En el año 2015 cuenta con 2 días de incapacidad con el diagnóstico F321, episodio depresivo moderado.

La primera instancia culminó con **sentencia** dictada por el Juzgado **22** Laboral del Circuito, se resolvió, según acta contentiva de la misma:

PRIMERO: Se DECLARAN como probadas las excepciones de fondo de "Falta de causa para pedir" e "Inexistencia de las obligaciones demandadas" propuestas por el BANCO DE BOGOTÁ S.A. y se lo ABSUELVE de las pretensiones de la actora MÓNICA ALICIA GUTIÉRREZ CORTÉS CC 43764676.

SEGUNDO: Se CONDENA a la demandante a pagar costas a la accionada y como agencias en derecho, se FIJA el valor equivalente a 1 smmlv para el momento de la liquidación de las costas.

TERCERO: En caso de no recurrirse la decisión por la parte actora, en razón a que la sentencia será totalmente desfavorable a sus intereses, se dispondrá el envío del expediente al H. Tribunal Superior de Medellín, para que en la Sala De Decisión Laboral se surta el grado jurisdiccional de consulta en su favor.

Fundamentó el a-*quo* su decisión en la actora padecía la patología de trastorno depresivo por lo menos desde el año 2011, y el empleador sí conocía del estado de salud y que estuvo incapacitada para trabajar en el año 2018, 63 días por temas de salud mental, lo que le generó

ausentismo laboral. Además, como lo afirmó el testigo John Jairo Piedrahita Bedoya, quien fue su superior entre los años 2011 a 2017 y en 2018 compañeros en áreas contiguas; pero las deficiencias no eran discapacidad, no representaban para la actora alguna barrera actitudinal comunicativa, económica, cultural o física para el desempeño de sus labores en condiciones de igualdad con los demás compañeros de trabajo, pues en el expediente no hay prueba de ello, además **el referido declarante** dijo que la señora Mónica tenía buenas capacidades y se ganó un ascenso en el año anterior, lo que desdibuja su propia versión respecto a que la rechazaban en otras secciones o cargos, que no cumplía con su labores, que no tenía concentración en su labores y también desdibuja las consideraciones generales del perito respecto a que el rendimiento laboral de las personas con trastorno se disminuye, por eso aunque la terminación del contrato se dio de manera unilateral y sin justa causa y se le pagó la correspondiente indemnización, tal determinación no tuvo como causa la discriminación por la condición de salud que es lo que protege el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Inconforme con el fallo el apoderado de la actora formuló recurso de apelación, argumentando que no se discute la conclusión fáctica probatoria del juez, en el sentido que la empresa **sí** conocía del estado de salud mental de la trabajadora para el momento del finiquito contractual, pero se equivocó al señalar que tal patología no la limitaba para prestar el servicio, al no tener en cuenta que cuando la depresión aparecía si menguaba sus actividades y funciones en condiciones normales, pues, sus síntomas, claramente la ponían en una condición de desventaja frente a una persona que no la padeciera.

Dijo que se debía escuchar con detenimiento el testimonio de Jhon Jairo Piedrahita Bedoya, el cual fue tomado de manera parcializada por el a-

quo, al manifestar todo lo contrario; también debe darse peso a la versión de Juan Guillermo Gutiérrez hermano de la actora, quien laboró en el Banco y de Luis Alfonso Álvarez Sanabria, cónyuge de esta, de ponencias que dejan en evidencia las barreras contextuales de la promotora del litigio. Igualmente, el perito médico, confirmó las limitantes contextuales y sociales que implica tal enfermedad mental.

Citó las sentencias T-498-2018 y T-135 de 2023 de la Corte Constitucional, las SL144-2022 y SL1292-2018 y, en consecuencia, solicitó el revocatorio total del fallo absolutorio.

De **la etapa de alegaciones** hicieron uso las partes así:

Demandante, reiteró la solicitud de revocatoria del fallo de primer grado y en su lugar se acceda a las pretensiones, replicando los argumentos en que sustentó la alzada.

El Banco de Bogotá, petitionó confirmar el veredicto de primer grado porque el análisis efectuado por el juez resulta acertado, ya que si bien se conocía que la actora asistía a consultas médicas, posiblemente por preocupación por su salud, conforme a lo expuesto en la contestación, y al récord de incapacidades por enfermedad general del 2018, según relación de ausentismos entregada por el Banco a la señora Mónica en respuesta a derecho de petición del año 2021, pasó por alto que sus dichos se basan en un documento emitido con posterioridad al despido, con soporte en lo relacionado en los comprobantes de pago de nómina y en la relación de incapacidades por enfermedad general expedida por Sura en julio 23 de 2021, por lo que en el caso de los comprobantes de pago de nómina, los mismos no tienen la entidad tal de alertar al área de seguridad y salud en el trabajo, ya que se trata de la validación contable de lo debe cancelarse al trabajador como remuneración a su

servicio, y en el caso del reporte de incapacidades, no se puede pasar por alto que fue emitido por un tercero ajeno al Banco de Bogotá y de manera posterior al despido.

De la contestación de la demanda, específicamente en el hecho 5. numeral 5.2. se advierte que NO se acepta que la incapacidad médica era plenamente conocida por su empleador. En gracia de discusión, se admite que se presentaban ausentismos, que el último de ellos incluso fue por un periodo de 30 días, se trataba de una "enfermedad general", en la que caben infinidad de posibilidades y que por sí solas no hacen advertir una situación delicada. Era obligación de la trabajadora poner en contexto del tema al Banco, máxime que al momento de tomar la decisión de su despido se le practicó el respectivo examen de egreso, el cual arrojó un resultado favorable, no advirtiéndose un tratamiento en curso, recomendación o restricción laboral, circunstancia que NO mereció reparo por parte de la actora, ni al momento de la valoración por el médico tratante, ni de manera posterior al suscribir el resultado de la prueba, ni en aras del principio de inmediatez dentro de un término prudente, para hacer reconsiderar la desvinculación.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

Atendiendo los planteamientos de la alzada, que son los que dan competencia a esta instancia para emitir el pronunciamiento que corresponde, **el problema jurídico** se centra en establecer si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, y la factibilidad del reintegro al último empleo, con pago de las acreencias e indemnizaciones deprecadas.

En ese orden, está por fuera de discusión:

i). entre las partes existió un vínculo laboral el cual se desarrolló entre el **02 de mayo de 2005 y el 11 de octubre de 2018**, fecha en que la actora fue despedida sin justa causa con el pago de la correspondiente indemnización.

ii) Que el juzgado dio por acreditado que el empleador conocía del estado de salud de la demandante .

Estabilidad laboral reforzada artículo 26 Ley 31 de 1996

El trabajo, en todas sus modalidades, está protegido constitucionalmente y se reconoce su carácter de derecho fundamental, considerándose desde distintas dimensiones que debe estar dotado de una serie de principios para tener la condición de ser digno y justo. Uno de ellos es la estabilidad en el empleo, a partir de allí se han abordado diferentes problemáticas, unas relativas a fijar su alcance en relaciones entre particulares, o entre servidores públicos, y otras en las que se ha analizado qué sucede cuando el retiro de un empleo se produce por causas discriminatorias por motivos de salud.

En el campo nacional, el legislador abordó el tema de la estabilidad laboral reforzada, a través de la Ley 361 de 1997, de manera específica, en el artículo 26 incluyó una garantía laboral de no discriminación para las personas con discapacidad en los siguientes términos:

*"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 cargo 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 el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Precepto analizado por la Corte Constitucional en sentencia **C531 de 2000**, en la que decidió:

Primero. - Declarar **EXEQUIBLE** la expresión "**salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo**", contenida en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

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 sentencia T- 094 de 2023, la Corte Constitucional precisó que una de las medidas que ha tomado el Estado para amparar a las personas en situación de debilidad manifiesta, es la estabilidad laboral reforzada, cuyo objetivo es protegerlas de discriminación en el ámbito laboral, y que dicha prebenda tiene carácter de derecho fundamental y encuentra su sustento en los artículos 1º, 13 y 53 superiores; 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Igualmente, dicha corporación ha señalado que la interacción de los principios de igualdad y prohibición de discriminación, solidaridad social e integración de las personas en situación de discapacidad constituyen los pilares de la interpretación constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Resulta también pertinente destacar que a partir de la sentencia

SL1152-2023, reiterada, entre otras en las: SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023, SL1183-2023 y SL2834-2023, la Sala de Casación Laboral reevaluó la orientación en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En la **SL1152-2023**, se dijo:

...Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador. Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.*

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas 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. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

Y se agrega:

... no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales

son a mediano o largo plazo y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste, a juicio de esta Corporación, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, o por decirlo de otro modo, que no supone una discapacidad que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Dicha valoración será una apreciación, antes que conceptual, de carácter fáctico, para dilucidar si la deficiencia no es de corto plazo o momentánea, sino que es duradera, por lo menos en el *mediano o largo plazo*, es decir, que desde el inicio se infiera el alcance temporal que puede tener, esto es, la duración del quebranto, el tiempo de evolución o que esta se extienda significativamente antes de su efectiva recuperación.

Otros indicios que pueden inferirse objetivamente del análisis probatorio de los documentos, historia, clínica, exámenes, diagnósticos, entre otros elementos de convicción del plenario y que permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia.

De igual modo, debe tenerse en cuenta, que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad.

En esta perspectiva, se entiende que la primera hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la segunda va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.

Por tal razón, **es fundamental distinguir entre ambos términos y dejar de asimilar la discapacidad como una enfermedad.** En lugar de ello, se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, y como se explicó en el primer acápite, abandonar definiciones basadas únicamente en criterios médicos. Así, como analizar los casos desde la perspectiva de derechos humanos.

Ello autoriza a concluir que, el análisis que el juez laboral debe emprender al estudiar si la deficiencia de mediano o largo plazo del trabajador le genera una situación de discapacidad debe partir desde un contexto determinado en comparación a las condiciones regulares en que se llevó a cabo el servicio al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo.

Esto, por supuesto, para confrontarlo y ponderarlo, como se indicó, con las «barreras» – actitudinales, comunicativas, físicas subjetivas o cualquier otra que en virtud del contexto histórico puedan darse-, que es lo que, de alguna u otra manera, ata el concepto a la interacción social en el entorno laboral.

Y según tesis imperante de la Corte Constitucional, explicada en pronunciamientos **SU087-2022, SU061-2023 y SU269-2023,** para la

aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada se requiere la demostración 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.”(resaltos fuera del texto original)

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuada durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

*En las transcripciones, negrillas y subrayas fuera del texto original

En el caso de autos, debe tenerse en cuenta que se pregona la estabilidad laboral reforzada, con fundamento en una enfermedad mental como es el “**trastorno depresivo mayor**”, el cual según la OMS es una perturbación mental habitual que puede afectar a cualquier persona.

Se caracteriza por un bajo estado de ánimo o una pérdida de interés por realizar actividades o de placer al ejecutarlas, el cual tiene duración por un periodo prolongado¹.

La depresión es una enfermedad que puede volverse crónica y disminuir en las personas las capacidades de: trabajar, estudiar, socializar o ejecutar algunas de sus actividades cotidianas; dependiendo del número y de la intensidad de los síntomas, los episodios depresivos pueden clasificarse como leves, moderados o graves²

En las sentencias T- 424 de 2022, T-135-2023, la Corte Constitucional señaló que las enfermedades mentales como la depresión son padecimientos crónicos, invisibles que pueden involucrar tratamientos prolongados o permanentes y constantes incapacidades, y que a pesar de su invisibilidad por la ausencia de síntomas físicos, es evidente el impacto en la calidad de vida de los trabajadores, considerando el tiempo que diariamente se permanece en las instalaciones de la empresa, tanto por ausencia de condiciones para un ambiente laboral saludable, como de la consecuencia del tratamiento terapéutico y farmacológico ordenado.

Conforme a lo dicho, debe identificarse si en efecto la actora **logra demostrar** que el padecimiento del "*trastorno depresivo mayor*" le dificultaba la ejecución de su rol laboral en igualdad de condiciones a sus compañeros. Para ello se adosaron los siguientes medios de convicción:

Historia clínica

¹ https://www.who.int/es/health-topics/depression#tab=tab_1

² <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/vs/pp/ent/boletin-depresion-marzo-2017.pdf>

Obrante a folios 112 y ss del PDF 2, en la cual se advierte que fue atendida médicamente, por los siguientes diagnósticos:

- El 13 de enero de 2011, por "episodio depresivo, no especificado"
- El 16 de octubre y 17 de diciembre de 2013, "episodio depresivo moderado"
- 26 de diciembre de 2013, "trastorno depresivo recurrente"
- 15 de julio de 2014, 30 de septiembre de 2014, 19 de marzo de 2015, 24 de septiembre de 2015, 19 de enero de 2016, 27 de septiembre de 2017, 26 de diciembre de 2017, "trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente"
- 9 y 22 de enero de 2018, "trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente".
- 14 de junio, 13 de julio y 15 de agosto de 2018 "trastorno depresivo recurrente, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos".

De lo anterior se avizora que se trata de una patología de larga duración.

De las incapacidades

Según la Tabla de la clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud, décima revisión (cie-10) para el registro individual de prestaciones de servicios (rips) con restricciones de sexo, edad y códigos que no son afección principal³, los códigos F321, F322, F3331, F332, F 329, corresponden a las siguientes patologías:

³ file:///D:/Users/lgomez/Downloads/CIE-10.pdf

F319	TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, NO ESPECIFICADO
F320	EPISODIO DEPRESIVO LEVE
F321	EPISODIO DEPRESIVO MODERADO
F322	EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SINTOMAS PSICOTICOS
F323	EPISODIO DEPRESIVO GRAVE CON SINTOMAS PSICOTICOS
F328	OTROS EPISODIOS DEPRESIVOS
F329	EPISODIO DEPRESIVO, NO ESPECIFICADO
F330	TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO LEVE PRESENTE
F331	TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO MODERADO PRESENTE
F332	TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO DEPRESIVO GRAVE PRESENTE SIN SINTOMAS PSICOTICOS

De folio 141 a 143, milita el record de incapacidades de la actora entre el año 2002 y 2021. De dicho documento se advierte que, frente a las patologías de trastorno depresivo y sus variaciones, tuvo las siguientes:

0 - 16604642	18/12/2013	26/12/2013	ENFERMEDAD GENERAL	F321	8	PRORROGA	0	1,31
0 - 16622251	26/12/2013	10/01/2014	ENFERMEDAD GENERAL	F322	16	PRORROGA	0	1,31
0 - 21234654	02/03/2017	03/03/2017	ENFERMEDAD GENERAL	F321	2	INICIAL	0	0
0 - 22959267	26/12/2017	09/01/2018	ENFERMEDAD GENERAL	F331	15	INICIAL	502,576	1,739,677
0 - 23119946	10/01/2018	21/01/2018	ENFERMEDAD GENERAL	F331	12	PRORROGA	463,916	1,739,677
0 - 22943617	22/01/2018	31/01/2018	ENFERMEDAD GENERAL	F331	10	INICIAL	773,194	4,349,194
0 - 23945988	15/08/2018	13/09/2018	ENFERMEDAD GENERAL	F322	30	INICIAL	2,543,808	4,088,243

Testimonios

Se recibieron las siguientes versiones:

Jhon Jairo Piedrahita, dijo que fue el jefe inmediato de la señora Mónica desde el año 2011 hasta el 2017 en el Banco de Bogotá, porque ella fue ascendida de puesto de visadora – revisión de cheques a manejar el área de apertura de cuentas, sabe que laboró hasta octubre de 2018, estaba en vacaciones y ese día llegó alguien de Bogotá y le entregó la carta; que luego del despido el Banco contrató a otra persona - Karen Rodríguez, para ejercer el cargo de la demandante, luego aclaró que el Banco estaba tratando de acabar esa sección y que no contrataron nueva servidora, porque la accionada estaba en

una reducción de puestos en Medellín y quería acabar la sección de aperturas de cuenta.

¿Frente a la pregunta, si la causa para culminar la relación de trabajo con la demandante fue la intención o conducta del Banco de terminar con la sección de apertura de cuentas? **R/** *"Se presume que fue por eso, lo que pasa es que ella es una persona que se mantenía incapacitada, entonces al Banco no le interesaba mantenerla tampoco"*

Refirió que la sección fue completamente terminada, que ello fue antes de pandemia, el área se acabó distribuyeron las funciones a puntos diferentes en la ciudad.

Indicó que al Banco no le interesaba continuar con la demandante porque eran una persona con demasiadas incapacidades, muy enferma, inclusive ella había sido ofrecida otras oficinas y nadie la quiso recibir, precisamente por su estado de salud, sufría enfermedades como vértigo y depresión.

Al indagársele por parte del juzgado si conocía si las enfermedades vértigo y depresión limitaban a la demandante para ejercer sus funciones, dijo:

"Ella cumplía con sus funciones, pero siempre se limitaba.

Pregunta. ¿En qué aspecto?

R/. Por ejemplo, cuando la cogía la depresión que se ponía a llorar no trabajaba y vivía muy incapacitada, siempre tenía que estar buscándole reemplazo.

Continuó diciendo que cuando la actora ingresó al Banco no le sucedía eso, después inició con los inconvenientes, se creía que era estrés, ella empezó a visitar médicos, hasta psicólogos, después que salió de su área aun así la pasaron para otra, en visado debido a su estado de salud era

bastante delicado el proceso que se hacía, entonces no era conveniente tenerla allí. Su estado de salud no le permitía desempeñar bien las funciones de visado, que era algo delicado en el Banco, siempre se hizo reporte de la enfermedad al jefe de ambos, e incluso él conocía el estado de ella porque los visitaba todos los días y la veía, el jefe la ofreció para que se la llevaran para otras partes, pero como conocían de estado, nadie la recibía.

¿Al interrogársele si el ascenso de la actora se debía al estado de salud porque no podía estar en visado de cheques? **R/** Ella siempre tuvo muy buenas capacidades para desempeñar sus funciones y ella se lo ganó, aún el estado de visaciones es algo muy delicado y de mucha concentración ... se eligió a una persona entre varias personas para que alguien desempeñara ese cargo que se estaba creando y fue donde surgió ella y se tuvo la idea de mandarla para allá y eso llevó a un respectivo ascenso.

Que para octubre de 2018 mantenía contacto con la demandante, pues su oficina estaba al frente una de la otra, y veía las condiciones de salud de ella, se mantenía llorando, todos los compañeros lo sabían, eso era de conocimiento de todo el centro de operaciones. Los reportes de salud de la actora se hacían de manera verbal por parte del jefe funcional a la parte operativa, en reuniones con diferentes personas jefes, compañeros, clientes se presentaba la situación de salud, llanto y a veces se mareaba.

Agregó que el trabajo de la actora era normal, eficiente, le iba muy bien en su sección, tenían altos números en promedios de eficiencia; frente a la enfermedad que padecía los datos estadísticos eran buenos, había intermitencia en las incapacidades, tocaba repartir las funciones a otras personas porque no enviaban reemplazo, la situación médica era una enfermedad de largo plazo, un día estaba bien al otro mal. El jefe de centro de operaciones era León Ayiber Flórez y conocía de las

enfermedades de la demandante, ello lo sabe porque él se lo comunicó y porque arrimaba mucho a la sección y la veía así. Como superior funcional no llegó a conocer si después de las incapacidades se le hicieron exámenes post-incapacidad.

Refirió que cuando la actora tenía los estados de salud por vértigo, llanto, depresión, ello afectaba el desempeño de sus labores normales; no sabía si el Jefe de Centros de Operaciones comunicó al banco vía correo sobre el estado de salud de la actora, nunca vio los correo, para el año 2018 no tenía ninguna injerencia en el área donde laboraba la señora Mónica.

Juan Guillermo Gutiérrez Cortes, explicó que Mónica es su hermana, era empleada del Banco de Bogotá hasta el año 2018, durante el ejercicio laboral sufrió un tema de múltiples incapacidades debido a su estado de salud, ya que sufre aún de una depresión, la cual fue diagnosticada médicamente y tratada por psiquiatría, que toda parecía indicar que dicha enfermedad surgió del estrés laboral en el Banco de Bogotá.

Que en su momento él también tuvo la oportunidad de laborar para la pasiva a través de un tercero, entre el año 2011 y 2012, por eso conocía de primera mano la situación médica de su hermana, que no era compañero en el Banco porque él trabajaba en la jornada nocturna y ella en la diurna, en el mismo piso, y prácticamente en la misma área de iniciación, por lo cual también tenía contacto con sus jefes inmediatos. Desconoce si la demandada realizó algún procedimiento frente a las incapacidades de la actora, que los dos jefes inmediatos de ella, Jhon Jairo Piedrahita y el Dr. León Nayib se enteraron de su situación médica.

Expresó que a Mónica se le notaba que estaba enferma porque era depresiva a través del llanto, y ella constantemente después de tener unos picos los superaba y de estaba acorde a sus funciones, inmediatamente también tenía unos desmanes de tristeza, lo que se notaba por su llanto, no querer estar rodeada por las personas, dicha notoriedad era conocida por los superiores, que a pesar de estar en jornadas diferentes algunos días coincidían con el Dr. Jhon Jairo, el Dr. León y Mónica. Reitera que la enfermedad de esta surgió en el Banco y todavía se mantiene.

Que cuando ella estaba depresiva, dicha situación le dificultaba ejercer las labores, las cuales se veían opacadas por su tristeza y depresión.

Refirió que su hermana posterior a adquirir su depresión ha tenido barreras frente al tema de la sociedad, por ejemplo de estar ellos en una reunión familiar y resultar en llanto de una manera natural y espontánea y tener que encerrarse. Después del despido en el año 2018 su hermana no se ha vuelto a vincular laboralmente como dependiente, evidentemente por la enfermedad.

Para el año 2018 no estaba vinculado al Banco de Bogotá, pues laboró entre el 2011 y el 2012, en el 2018 los superiores jerárquicos de la demandante continuaban siendo Jhon Jairo Piedrahita y León Nayibe, después de 2018, su hermana ejerció labores como independiente ofreciendo productos en redes sociales, que estaba seguro que lo hacía por ese medio para no tener contacto con las personas y se le facilitaba debido a sus condiciones.

Luis Alfonso Álvarez Sanabria, esposo de la actora, asevera que cuando ella salió de una incapacidad, ingresó a vacaciones y cuando estas se terminaron ese mismo día le entregaron la carta de despido,

laboró para el Banco por espacio de 13 años, inicialmente en visado y los últimos 5 en el área de apertura de cuentas donde era líder y tenía manejo de personal temporal entre 3 y 4 subalternos.

Indicó que la demandante sufría de depresión y en ocasiones de vértigo, que era una persona muy activa y se desempeñaba muy bien los procesos que hace pero que consideraba que su estado de salud si le generaba problemas en lo social por la depresión y se imaginaba que en lo laboral, después de unos años de trabajar en el Banco ella inició a presentar problemas de insomnio y posterior a ello surgió la depresión, 3 o 4 años después que ingresó al Banco hasta la actualidad. Posterior al despido no tiene conocimiento si el Banco contrató a otra persona para realizar la labor, pero sabe que quien quedó encargada fue una compañera de nombre Karen, también amiga de él, era una temporal. Tiene entendido que las funciones de Karen aumentaron, que la enfermedad a Mónica la ha limitada social y laboralmente.

Dijo que conoció de manera directa los jefes de la actora Jhon Jairo y a don León y que ellos estaban enterados al 100% de la situación médica de la actora, en ocasiones don Jhon le llegó a realizar llamadas para decirle que fuera por ella para llevarla al médico porque estaba muy mal por la depresión, la evidencia más grande era el llanto y ella se descomponía del todo, en una ocasión que la recogió se le iba a tirar a un bus, que se imaginaba que los jefes escalaron la situación ante el Banco, algunas veces los compañeros lo llamaban, cuando se presentaban las condiciones de llanto inmediatamente se limitaba la ejecución normal de laborales y se retiraba de la oficina, la veían tan descompuesta que en ocasiones le tocaba salir a llevarla a la EPS y en otras iba ella sola, cree que Karen también la llevó a la EPS, después de 2018 no ha vuelto a trabajar como dependiente, las labores como

independiente las realiza de manera virtual, cree que la enfermedad la limita en lo social, lo familiar, pueden estar en reuniones o con amigos e inicia a bajonearse y empieza el llanto. Que la enfermedad de la actora era notoria, pues se desconfiguraba y se largaba en llanto sin poder seguir en su actividad, lo cual era de largo plazo, pues ella llegó bien al Banco y después de 3 o 4 años inició depresiva, y todavía presenta los síntomas, las últimas incapacidades fueron muy continuas, para el año 2018 el señor Jhon Jairo no era el jefe directo de Mónica sino Don León Nayibe, sabe que después de un tiempo la parte operativa del Banco la modificaron o la suprimieron.

Santiago Muñoz Marín (perito-especialista salud ocupacional)

Explico que el trastorno depresivo severo hace referencia no solo a la cronicidad de los síntomas, sino también a la intensidad con que se presentan, que entre más intensos más disfuncional es la persona en el ambiente en que se mueve, que no es lo mismo que una persona llore estando depresiva a que esté llorando a toda hora, todos los días en cualquier momento y frente a cualquier individuo.

Relata que esta enfermedad, de acuerdo a la intensidad "*puede también afectar el rendimiento*", que la actora en la consulta le relató a su médica que tenía alteraciones atencionales; luego, una persona que está trabajando y muy especialmente, que labora en un Banco, por las características la ocupación, necesita tener sus cinco sentidos normales para ejecutar sus tareas, entonces la gravedad o severidad puede afectar efectivamente la ejecución de la ocupación.

Que existe diferencia entre una persona normal y una enferma para ejecutar las labores, en la medida en que la segunda se hace disfuncional en el medio o en el ambiente en que se mueve; mientras que la normal no tiene ninguna dificultad. Agrega que la tan

mencionada patología genera barrera social y cultural desde el punto de vista médico, al estar ligada con la locura. Que las incapacidades indican que no era apta para desempeñar sus funciones porque la dolencia interfiere en las mismas, adicional al tiempo requerido para la respuesta a un tratamiento.

Frente a la **pregunta** realizada por el despacho, de cómo en la historia clínica se evidenciaban las barreras contextuales, sociales y culturales, **replicó:** *Las barreras hacen alusión como, digamos a los mismos síntomas atencionales que ella le manifestó a sus médicos, precisamente en esa fecha el 15 de agosto de 2018, estando así redactado, entonces digamos que lo que yo estoy haciendo es como una lectura que ya sucedió, fueron precisamente sus médicos tratantes los que documentaron eso,*

Pregunta: **¿Usted encontró en la historia clínica que los médicos expusieran que tuviera problemas laborales para la ejecución de su labor, para cumplir el horario de trabajo? Respondió.** *Las incapacidades son el reflejo de esa situación, cuando uno como médico incapacita a una persona es precisamente porque en ese momento no está apta para ejecutar sus labores y precisamente por eso se da la incapacidad temporal.*

Pregunta: ¿Encontró usted en la historia clínica que hubiera barreras sociales, o pudiera decirse que a la demandante se le daba un trato desigual por esos términos que usted menciona coloquiales, como que en el trabajo le dijeran que estaba loca pues o algunas situaciones similares? **Respondió:** *No señor juez, ... digamos que lo que yo le expresé fue en términos generales, en cuanto a las enfermedades mentales en nuestra sociedad, pero no en la señora Mónica. La historia clínica no, pienso que no tiene esos alcances, la historia clínica data de unos síntomas, un estado psicofísico de una paciente, no tanto de las situaciones laborales, pero las incapacidades temporales son el reflejo de la incapacidad o de la no actitud en su momento para desempeñar unas labores.*

Del análisis de la prueba en su conjunto, a la luz del artículo 60 del C.P.T. y de la S.S en concordancia con el 61 de la misma obra, el cual establece que en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"*, se concluye que:

a)- Los testigos **Juan Guillermo Gutiérrez Cortes y Luis Alfonso Álvarez Sanabria**, si bien son familiares, no percibieron de manera directa la afectación que su enfermedad le generaba en el desempeño de las labores, pues sus dichos se basaron en suposiciones o conjeturas, al no tener el primero, para la fecha del despido y desde el 2012, ningún vínculo con la pasiva, y el segundo declarar como cónyuge.

b)- El testigo **John Jairo Piedrahita**, si bien fue e jefe de la demandante entre los años 2011 y 2017 , su deponencia presenta inconsistencia o ambigüedades, pues de un lado afirmó que el estado de salud no le permitió a la actora desempeñara bien su funciones cuando laboraba en visado, para luego indicar, que siempre hizo muy bien su trabajo y que por ello fue ascendida a la sección de aperturas de cuentas, agregando además que su trabajo era normal, eficiente, le iba muy bien, tenían altos números en promedios de eficiencia; y de cara a la enfermedad que padecía los datos estadísticos eran buenos.

c)- La declaración del médico **Santiago Muñoz Marín**, solo ilustra en términos generales sobre las enfermedades mentales y los problemas o barreras a que se pueden ver expuestos quienes las padecen, pero en modo alguno tiene la connotación de demostrar si en el caso específico de la actora aquella presentó alguna en el campo **laboral**.

En ese orden de ideas, sin desconocer la incidencia que pueden tener las enfermedades en el ámbito del trabajo, en este asunto no se allegó ningún medio de convicción que permita identificar cuáles eran los factores que **obstaculizaban o restringían la prestación del servicio de la demandante en condiciones normales y similares a sus compañeros en idéntica actividad**, pues como bien lo ha sostenido la jurisprudencia especializada, la sola condición de la enfermedad no justifica por sí misma la aplicación del fuero de salud, toda vez que existen casos en los cuales aquella condición resulta irrelevante dentro del contexto laboral, por lo que se debe analizar cada caso particular, y no tomarse como regla general.

Al no quedar evidenciadas las limitaciones que en las tareas ejecutadas le generaba a la demandante su condición médica, **diferentes a las incapacidades en las que obviamente, como se explicó por el testigo técnico, se deja de prestar el servicio, en forma alguna se puede afirmar la existencia de despido discriminatorio por salud**, tampoco queda probada una deficiencia a mediano o largo plazo, toda vez que se afirma, **sin ningún sustento**, la imposibilidad de vinculación como trabajadora dependiente, **lo que se atribuye a la condición de salud**, sin que se tenga soporte de los procesos de selección en que fue descartada por tal razón, ni siquiera estos son mencionados en forma concreta por sus seres cercanos, **hermano y cónyuge**, imponiéndose así la **confirmación** del fallo de primer grado, con la consecuente condena en costas a la recurrente (art. 365-1 CGP). Las agencias en derecho se cuantifican en **\$1.300.000**, a favor de la pasiva.

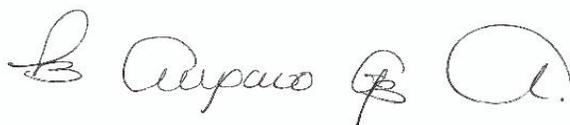
En mérito de lo expuesto, **la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma**

la sentencia proferida por el Juzgado **22** Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por **Mónica Alicia Gutiérrez Cortes** contra el **Banco de Bogotá S.A.**

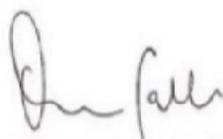
Costas en instancia a cargo de la recurrente a quienes se les desata adversamente la alzada (art. 365-1 CGP). Las agencias en derecho se cuantifican en **\$1.300.000**, a favor de la pasiva.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijara por **secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA