

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA PROMOVIDO POR MÓNICA SUAREZ PLATA CONTRA COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SOPO - COOMSPO. Radicación No 25899-31-05-001-**2019-00327**-01.

Bogotá D. C. veintiséis (26) de enero de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se deciden los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de ambas partes contra la sentencia de fecha 28 de octubre de 2020 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

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

SENTENCIA

1. La demandante, el 9 de julio de 2019, instauró demanda ordinaria laboral contra la cooperativa demandada con el objeto de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo de un año, que estuvo vigente del 28 de febrero de 2017 al 18 de junio de 2019, y en ese orden se condene al pago de reajuste salarial de febrero de 2019 en adelante, cesantías, intereses sobre las cesantías y primas de servicios desde el año 2018, vacaciones de toda la relación laboral, indemnización por la no consignación de las cesantías en un fondo, sanción moratoria, indemnización por despido sin justa causa, indexación de las sumas no sujetas a sanción moratoria, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales. De manera subsidiaria solicita se proteja su derecho de estabilidad laboral reforzada, se ordene su reintegro laboral a un cargo de igual o mayor jerarquía, acorde a su estado de salud, y se condene a la demandada al pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, junto con los aportes a

la seguridad social que se hayan generado desde su despido hasta la fecha de reintegro, se ordene a la demandada acatar las recomendaciones médicas laborales, y se condene al pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que tiene 34 años y un hijo de 7 años de edad; que el 28 de febrero de 2017 fue vinculada a la institución educativa COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SOPÓ - COOMSOPÓ, para prestar sus servicios personales mediante un contrato escrito de trabajo a término fijo con una vigencia de 1 año, que fue prorrogado automáticamente hasta el 27 de febrero del año 2019; no obstante, indica que dicho contrato se prorrogó por "*orden judicial de reintegro*" del 28 de febrero del año 2019 al 27 de febrero del año 2020. Menciona que disfrutó de 6 días de vacaciones del 4 al 11 de enero de 2018, y 9 días del 2 de enero al 17 de enero de 2019. Narra que el contrato fue terminado de manera anticipada el día 18 de junio de 2019, por decisión unilateral y sin justa causa de su empleadora. Además, refiere que el cargo que desempeñó fue el de secretaria académica, que las labores las ejecutó de manera personal bajo la continuada subordinación y dependencia de la demandada, sin que fuera objeto de llamados de atención, que cumplía un horario de 7 am a 5 pm de lunes a viernes, con una hora para el almuerzo, y que su último salario mensual fue la suma de \$828.116, más el auxilio legal de transporte de \$97.032. De otro lado, explica que padece de una enfermedad catastrófica "*CANCER DE CÉRVIX*", diagnosticada por su médico tratante el 7 de diciembre de 2017, que se encuentra en etapa de tratamiento, por lo que el 11 de ese mismo mes y año comunicó su situación de salud a la rectora del colegio, Claudia Preciado, y a las directivas de la institución; manifiesta que el 4 de enero de 2018 le fue practicada una cirugía de "*conización*", dando como resultado la presencia de "*cáncer de endocervix*", por lo que fue sometida a una "*operación quirúrgica denominada histerectomía que conlleva a la extracción total del útero y trompas de Falopio*", que se realizó el 21 de abril del año 2018, y estuvo incapacitada. De otra parte, señala que también sufre de un "*cuadro de disfonía*", que se encuentra en tratamiento y observación dado el cáncer que padece. Además, explica, que pasado un día de las vacaciones que disfrutó en el año 2019, la institución demandada le notificó la decisión de terminar el contrato de trabajo sin justa causa con el pago de la indemnización correspondiente; no obstante, la liquidación de los salarios, prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa ascendió a

\$2.711.094. Indica que ante su situación de salud y lo injusto que consideró el despido, instauró acción de tutela contra la demandada, en la que solicitó la protección de sus derechos fundamentales, por lo que mediante fallo del 2 de mayo de ese año, el Juzgado Promiscuo Municipal de Sopó concedió de manera transitoria la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, ordenó su reintegro laboral y el pago de salarios dejados de percibir y los aportes al sistema de Seguridad Social Integral, razón por la cual, el 8 de mayo de 2019 la demandada procedió a levantar acta de reintegro laboral con descripción de funciones, sin realizar el pago de los salarios, y por ello el 14 de mayo siguiente elevó derecho de petición para que se cumpliera la orden judicial y se pagaran los salarios causados del 21 de enero al 8 de mayo de 2019; que el 27 de mayo de ese año la entidad dio respuesta en la que señaló que según acta denominada "*cruce de cuentas*" debía pagarse la suma de \$506.956 por concepto de salarios, y se comprometía a consignar el valor de las cesantías del año 2018 al fondo respectivo. Refiere que el 30 de mayo de 2019 al constatar en los documentos de nómina que la asignación salarial para el cargo de secretaria académica era de \$900.000, elevó solicitud de reajuste salarial, no obstante, la demandada la negó el 11 de junio de 2019 por cuanto el fallo de tutela ordenó el reintegro en las mismas condiciones que tenía al momento de la terminación del contrato. Informa que ante la impugnación presentada por dicha entidad contra el fallo de tutela, mediante decisión del 10 de junio de 2019 el Juzgado Primero Civil del Circuito de Zipaquirá revocó la orden de amparo de primera instancia por considerar que no se daban "*las condiciones excepcionales para sustituir al juez natural del asunto*", por lo que el 17 de ese mes y año la institución demandada le comunicó por escrito que el despido sin justa causa quedaba en firme a partir del 18 de junio de 2019, sin advertir que el contrato se había prorrogado hasta el día 27 de febrero de 2020, empero, el 26 de junio siguiente la entidad liquidó el contrato reflejándose de manera correcta el ingreso base, el tiempo de prestación de servicio, la modalidad contractual, y la razón de la terminación del contrato de trabajo, pero no se incluyó la indemnización por despido injusto, y la liquidación realizada solo arrojó un total de \$1.596.215.

- 3.** El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante auto de fecha 26 de septiembre de 2019 admitió la demanda, y ordenó notificar a la demandada, diligencia que se cumplió el día 21 de octubre de 2019, según acta de notificación personal obrante a folio 155 del plenario.

4. La demandada por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda de manera extemporánea (6 de noviembre de 2019) (fl. 164-171); razón por la cual, el juzgado de conocimiento con auto del 6 de febrero de 2020 dispuso tener por no contestada la demanda y señaló el 12 de junio de 2020 para la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS (fl. 189); diligencia que no se realizó dada la cuarentena generada por la pandemia del COVID-19; luego, ante el levantamiento de la suspensión de términos judiciales, con auto del 8 de julio del año en curso, reprogramó la citada audiencia para el 15 de septiembre de 2020, la que se celebró ese día (fls. 206-208).
5. La Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, en sentencia proferida el 28 de octubre de 2020, declaró que la demandante fue desvinculada por parte de la sociedad demandada el 18 de junio del año 2019, sin justa causa, y como consecuencia, ordenó su reintegro al cargo que venía desempeñando por haber sido despedida en estado de debilidad manifiesta condenando a la demandada a pagar los salarios dejados de percibir desde el 18 de junio del año 2019 hasta que se haga efectivo el reintegro, sobre el SMLMV, así: \$5.299.949 por los salarios del año 2019, \$7.900.227 por los salarios del año 2020 (hasta el día 30 de septiembre de 2020), y los que se causen con posterioridad a esa sentencia hasta que se haga efectivo el reintegro; e igualmente, condenó al pago de \$4.968.696 por concepto de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 del año 1997; cesantías y primas de servicios causadas desde el 18 de junio de 2019 y hasta que se produzca su reintegro, las que tasó en \$925.148 del año 2019, \$925.148 por las primas de servicios causadas de esa calenda a junio de 2020; y además, la condenó al pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones del 18 de junio de 2019 hasta que se haga efectivo su reintegro, y al pago de costas del proceso, tasándose las agencias en derecho en 3 SMLMV a favor de la demandante (fl. 216-219).
6. Frente a la anterior decisión, los apoderados de ambas partes interpusieron recurso de apelación, así:
 - 6.1. La entidad demandada presentó inconformidad frente al estado de debilidad manifiesta que la juez encontró probada, según ella, por no quedar tal circunstancia acreditada en el plenario; dijo al respecto *“Me permito interponer mi inconformidad con el fallo acabado de dar lectura por parte de su Señoría, interpongo el recurso de apelación teniendo en cuenta que este proceso es de primera instancia. Procedo entonces a indicar las razones de mi conformidad teniendo en cuenta que dentro de las*

razones de mi inconformidad radican, por medio de la cual sustento el recurso de apelación es porque en la sentencia se indica que el retiro se derivó y que se encontró probado una discriminación, situación que en ningún momento fue acreditada, teniendo en cuenta que como se manifestó en la demanda no se manifiesta, dentro del material probatorio, dentro de los testimonios, especialmente en el que rindió la señora Ana Melissa Erazo, ella manifestó que escuchó, pero al preguntársele si en algún momento lo informado o lo dejado por escrito, lo negó, indicando que a pesar de que eran sus funciones, no lo hizo, ni siquiera con su jefe directo, es decir, que no encontramos probado por ninguna parte, ni documental ni testimonialmente, la discriminación a la que hace alusión el despacho. La otra situación es que en el testimonio del señor Javier realmente no se dice mucho, teniendo en cuenta que él solamente dice que sí, que ella trabajó ahí, y que se retiró, pero no ahonda en saber cuáles fueron las razones del retiro o en identificar si en algún momento le constó o le constaría dicho motivo de discriminación. En ese orden de ideas y acogéndome a la línea jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia el despido no se trató de una persona protegida, teniendo en cuenta que ni en su reintegro ni antes de su terminación de contrato, la demandante Mónica Suárez Plata, acreditó su estado de incapacidad, dado que reitero que ninguna, ni en la contestación de la demanda ni en ninguna de las pruebas allegadas a este despacho, indicó que durante su reintegro esta hubiese presentado alguna afectación de salud o, en su defecto, alguna incapacidad o tratamiento médico, y que en las documentales aportadas al despacho estas órdenes médicas están fechadas de los meses posteriores a la salida de la señora Mónica de la cooperativa”.

6.2. Por su parte, la demandante mostró inconformidad por no haberse ordenado el pago de la indemnización moratoria consagrada en el inciso 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; dijo en su momento “Procedo entonces a presentar recurso de apelación contra la sentencia, en el sentido de indicar que es totalmente procedente la sanción de la que acabo de mencionar, la contenida en el inciso 3º del artículo de la Ley 50 de 1990, que habla que se genera un día de salario porque hay un retraso cuando la empresa, actuando de mala fe, no consigna al fondo de cesantías, las cesantías causadas. En este caso estamos hablando no de las cesantías de 2019 sino de 2018, independientemente de la declaración que rindió Mónica en la interrogatorio de parte, lo cierto es que el pago de esas cesantías no reposa dentro de las pruebas que se allegaron al expediente, es decir, si estamos diciendo que se reconocieron y pagaron las cesantías, ellos tampoco probaron cómo lo pagaron, y adicionalmente, hay una confesión del representante legal, cuando yo le hago las preguntas él confiesa que efectivamente no se cumplió con el acta de reintegro que no se consignaron las cesantías del 2018 estando eso dentro del acta de reintegro, y por qué lo hicieron así? básicamente porque la ley ordena que la cesantía se deben consignar es al fondo, no es un pago directo que se le puede hacer al trabajador, entonces en ese caso, por eso el acta de reintegro se contiene de esa manera y que incumplió y quedó demostrado y confesado por el representante legal que efectivamente que no se reconocieron ni se pagaron al fondo no se

consignaron esas cesantías del año 2018. Entonces, por esta razón, considero acertada la sentencia en el sentido de ordenar el reintegro en protección de la estabilidad laboral reforzada, y debo recordar, teniendo en cuenta la apelación presentada por la apoderada de la parte demandada también, que, independientemente que si tiene pérdida de capacidad laboral la demandante o si se considera que hay actos de discriminación y demás, ese tema digamos que viene esbozado como una presunción al momento que no se tenga una justa causa o una causa objetiva para terminar el contrato de una persona que se encuentra en disminución laboral y en estabilidad, y en aplicación de la estabilidad laboral reforzada, esta persona, la desvinculación se presume que se dio por esa circunstancia y por esa razón de esa presunción es que se aplican todas las consecuencias derivadas del reintegro, ya que se expone un tema constitucional y derechos fundamentales dentro de los procesos ordinarios declarativos, siendo que los juzgados conocen de las dos causas en sus despachos, y tienen la facultad de aplicarlo también en este caso particular se aplica el régimen constitucional, por esta razón era obligación de la empresa Coomsopo probar y desvirtuar esa presunción, cosa que, claramente y tomando en cuenta que no se presenta la contestación de la demanda, y adicionalmente a que no hay prueba alguna en la cual ellos demuestren de que no existieron esos actos de discriminación, y que no existió esa presunción, que no existieron los actos en que se presume, y que sí hicieron referencia los testigos, pues en ese caso, la aplicación de la presunción lo que haría es otorgarle toda la fuerza normativa y jurídica para el reintegro, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales, tal como lo indicó el despacho en su sentencia, entonces la apelación se centra en el sentido en que hay que estudiar y conceder la indemnización contenida en el artículo 99 de la Ley 50 del 90, como ya se referenció, por actuar de mala fe Coomsopo, en la no consignación de las cesantías del año 2018, entonces en estos términos dejo presentado mi recurso de apelación y agradeciendo a todos los presentes.”.

- 7.** Recibido el expediente digital, se admitieron los recursos de apelación mediante auto del 9 de noviembre de 2020.
- 8.** Luego, en atención a lo establecido en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con auto del 19 de noviembre del mismo año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión.
- 9.** El apoderado de la demandada señaló que *“en estudio del caso en concreto y de conformidad de la patología demostrada por la demandante, mi representada estuvo presta para colaborar a la misma en su proceso recuperación, dentro del tratamiento establecido por los galenos tratantes, lo cual finiquito (sic) el 17/04/2018 por la cirugía practicada y los tratamientos siguientes y las citas médicas pos-operatorias, permitiéndosele a la Señora MONICA SUAREAZ (sic) PLATA los permisos necesarios para atender las citas médicas programadas sin mayor afectación”.* *“Sin embargo, para mi representado fue totalmente desconocido, hasta el momento de notificación de la acción de tutela incoada por la*

trabajadora, la situación de disfonía que presentaba la trabajadora para el 10 de enero de 2019, patología que tampoco tiene relación o que no se logra demostrar, pues en este mal estado de salud puede provenir de un síntoma de gripa, que es de manera genera (sic) en cualquier trabajador y que resultaría contrario a derecho que se pueda alegar este tipo de enfermedades por virosis generales para que dé lugar a una estabilidad laboral reforzada, como lo arguye la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral en sentencia SL-11412017 (67595)". "El hecho de estar en constante incapacidad y que al momento no aporta incapacidad lo cual no es suficiente sustento para determinar que la demandante goza de una estabilidad laboral reforzada, aunado a la ausencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral sufrida por la demandante es decir, que no ha sufrido pérdida alguna de conformidad con lo preceptuado por la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, para determinar la existencia o no de una estabilidad laboral reforzada y que esta figura puede permitir el abuso del derecho por parte de los trabajadores con el fin de evitar que se finalice el contrato laboral por las causales contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo". De otro lado, indica que la terminación del contrato laboral "obedece a las situaciones de inconformidad que se tiene para con la trabajadora por las evaluaciones que se realizan del desempeño en su cargo, pues indispensablemente se requiere una excelente atención a los usuarios que componen la comunidad educativa, así como los asociados pertenecientes a la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SOPO pues esta es su finalidad y funcionamiento, sin embargo, mi representado es consiente que la terminación con justa causa carece de argumentos necesarios, por lo que hace uso de sus facultades para la finalización del contrato laboral a costas de la sanción que impone el Código Sustantivo del Trabajo que es la indemnización pagando los salarios faltantes por causarse hasta la fecha de finalización, documentos que fueron aportados en debida forma conforme lo ordeno (sic) el despacho". De otro lado, menciona "el acoso laboral a la luz de la Ley 1010 de 2006, debe ser una conducta persistente y demostrable, situación que no se probó dentro del presente proceso, dado que a la testigo Ana Melissa Erazo "le pareció escuchar", y que por otra parte no obra dentro del expediente ninguna queja de acoso laboral, ni manifestación del referido acoso por parte de la trabajadora". Aclaró que los testigos que declararon en juicio estuvieron vinculados a la cooperativa hasta el año 2018, y que la señora Ana Melissa Erazo era la psicorientadora de los estudiantes pero no del personal administrativo. Menciona que ha cumplido con sus obligaciones como empleador, que pagó los salarios, prestaciones y aportes a seguridad social de su trabajadora, y procedió al reintegro ordenado en fallo de tutela, y que al ser revocada esa decisión procedió a dar por terminado el contrato de trabajo de la actora, por lo que en ese sentido, la decisión de la a quo "dista de la realidad, toda vez que no tuvo en cuenta que la desvinculación de la señora Mónica Suarez Plata, obedeció a una decisión unilateral por parte de mi poderdante quien cancelo (sic) la indemnización pertinente de conformidad con el contrato de trabajo suscrito, sin que haya sido necesario ningún requerimiento por parte de la trabajadora tal como está (sic) lo

manifiesta, toda vez que no obra en el expediente prueba alguna de su reclamación, y además, "durante el periodo de reintegro y desvinculación la demandante no presento (sic) incapacidades o soporte de tratamientos médicos que la hiciesen encontrarse en el fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad". Finalmente, expresa que no es cierto que "dejo (sic) de contestar la demanda, toda vez que tal como consta en el expediente mi poderdante si contesto (sic) la demanda, no obstante, esta no fue recepcionada por el despacho, siendo necesario instaurar una acción de tutela, no obstante, es pertinente indicar que en el término previsto por la juzgadora de instancia se allegaron las pruebas que se pretendían hacer valer sin que estas fuesen tenidas en cuenta por la juez". De otro lado, frente a los alegatos de la demandante, señaló que sí efectuó el pago de las cesantías de su trabajadora y que esta así lo confesó en su interrogatorio de parte.

- 10.** El apoderado de la demandante reiteró los argumentos expuestos en su recurso por considerar procedente la indemnización moratoria por la no consignación de las cesantías del año 2018 a favor de la trabajadora, máxime cuando el mismo representante legal de la cooperativa "confesó en su declaración de parte que su representada NO había realizado la consignación de las cesantías correspondientes al año 2018 al fondo de cesantías donde se encuentra afiliada la demandante", como tampoco aportó prueba alguna que acreditara el pago o consignación de tales cesantías, por lo que su actuar está revestido de mala fe.

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 los recurrentes, 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. En ese sentido, no será objeto de estudio el tema incluido por la parte demandada al presentar sus alegatos de conclusión, vale decir, el relacionado con el acoso laboral que según la demandada reclama la demandante, pues dicho aspecto no fue expuesto por la apoderada al momento de sustentar el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, vale decir, en el acto de notificación de dicha providencia, máxime cuando en este caso no se debatió la existencia o no de un acoso laboral.

Cumplidas las intervenciones de los abogados, se tiene que los problemas por resolver son, por parte de la demandada, determinar si la trabajadora al

momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y si ese despido fue discriminatorio por su situación de salud; y por parte de la demandante, analizar si resulta procedente condenar a la demandada al pago de la indemnización moratoria por la no consignación de las cesantías de la trabajadora correspondientes al año 2018.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de una relación laboral mediante un contrato a término fijo que inició el 28 de febrero de 2017, que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa el 21 de enero de 2019, que posteriormente, el 8 de mayo de 2019 fue reintegrada por orden de tutela, y que al ser revocada esa decisión la demandada mediante comunicación del 17 de junio de 2019, dispuso dejar en firme la terminación del contrato de trabajo a partir del 18 de junio de ese año.

Se resolverá inicialmente el recurso interpuesto por la entidad demandada.

La a quo al proferir su decisión consideró que *“Si bien la demandante se le terminó el contrato de trabajo sin justa causa e inicialmente se la había pagado la indemnización, también lo es que acá quedó demostrado que lo que hubo en el fondo fue unas razones discriminatorias que atentaron contra los derechos del aquí demandante en los términos del artículo 26 de la Ley 361 del año 1997. De conformidad con esa disposición se tienen que en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar la vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Asimismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida ni su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo”*. *“En el presente caso si bien la aquí demandante no se la ha calificado su porcentaje de pérdida de capacidad laboral, el despacho si puede encontrar, o encuentra demostrado con los testimonios que se practicaron acá, que las razones que llevaron a que el empleador hiciera uso de su facultad para terminar el contrato sin justa causa no fue otra que las motivos ligados al estado de salud de la aquí demandante. Nótese como el testimonio de la señora Melissa Erazo es contundente en manifestar que ella se enteró que la aquí demandante le habían diagnosticado cáncer de Cérvix y que a raíz de eso ella en su condición de psicóloga, había prestado un apoyo a la demandante y había trasladado y había comunicado dicha circunstancia a la institución que tenía contratada al aquí demandante donde se desempeñaba ella como secretaria académica. Nótese como de los testimonios de Melissa Abrazo y de Javier Ricardo Daza Rojas, el despacho puede concluir que la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo de la demandante estuvo motivada en la salud o quebrantos de salud que sostenía la aquí demandante. Mírese cómo se logró evidenciar que la señora Melissa Erazo y el señor Ricardo Daza, testigos que declararon, indican que a raíz de las*

incapacidades que se vinieron presentando de la aquí demandante fue que se tomó esa decisión. Esto lleva necesariamente a concluir que se probaron o que la parte actora prueba los supuestos de la discriminación en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997”. “La parte demandada, por su parte, no desvirtuó esa circunstancia, nótese como tampoco contestó la demanda, lo cual constituye un indicio grave en contra de la demandada que, encontrándonos frente a dichos testimonios, nos lleva necesariamente a concluir que lo que hubo acá fue una desvinculación, amparándose el empleador en su facultad de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa para desvincular a la demandante que ostentaba unas condiciones de salud, que a la fecha continúan siendo delicadas de conformidad con la documental que obra dentro del expediente como quiera que se allegó historia clínica de la demandante y se encuentra también que para este año de la sentencia la demandante está presentando unos inconvenientes de salud que están ligados a su enfermedad, a su cáncer, que están debidamente acreditados dentro de la historia clínica como quiera que efectivamente la demandante se demostró que para la fecha de su desvinculación estaba en recuperación de sus patologías y a la fecha de hoy continúa en tratamiento. Ello lleva necesariamente a concluir que el despido o la desvinculación no produjo, no produjo efectos y por eso el despacho debe ordenar el reintegro de la demandante con el correspondiente pago de lo dejado de percibir por concepto de salarios”.

Para establecer si la trabajadora era sujeto de la protección reforzada, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señala:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”

La 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 unos padecimientos, sino que es menester que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo. Asimismo, 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, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que ellos se configuran con la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, de conformidad 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 las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

Siguiendo esos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad 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, entre ellos 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.

Pero es que además la viabilidad de la protección reforzada requiere 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.

Dentro de las pruebas recaudadas, obra historia médica de la demandante de fecha 7 de diciembre de 2017 en la que se observa que fue atendida por la especialidad GINECO-ONCOLOGIA, siendo remitida por patología cervical, y le es diagnosticado "TUMOR MALIGNO DEL ENDOCERVIX" confirmado, por lo que informa que se le debe realizar una "conización cervical para definir manejo" (fl. 57-58). Luego, el 18 de diciembre de 2017 fue atendida por la especialidad "CLÍNICA DOLOR", en la que se menciona que fue valorada por anestesiología, y se indica que su dolor será manejado con "analgésico con tramadol", se dice que es "Paciente Crónico", y que debe ser atendida para control en un mes. El 4 de enero de 2018 se realiza "PROCEDIMIENTO QUIRURGICO: CONIZACIÓN" y se incapacita 7 días (fl. 60), luego, el 17 de ese mes y año asistió a control postoperatorio, se da nueva incapacidad por 5 días y se ordena cita de control para resultados de patología (fl. 61). El 18 de enero fue atendida nuevamente por "CLÍNICA DOLOR", en la que se indica que se continuará tratando el dolor con tramadol y se dan medicamentos por un mes (fl. 62). El 23 de enero de 2018 es atendida por GINECO-ONCOLOGIA para lectura de resultados, y se determina que "se llevará a hysterectomía laparoscópica + salpingectomía bilateral" (fl. 63). El 13 de abril de 2018 inició seguimiento por trabajo social dado el diagnóstico de "REACCIÓN AL ESTRÉS AGUDO", en el que "se perciben factores de riesgo psicosociales estresores de tipo laboral" (fl. 65); igualmente este día, la actora inicia seguimientos con nutricionista y fisioterapia por dolor a nivel de la columna lumbar; el 17 de abril de 2018 es atendida por psicología, en la que se menciona que su diagnóstico es "Cáncer de cuello uterino, manejado con una conización el 04 de enero y con cirugía programada para el 21 de abril para hysterectomía total" (fl. 67). El 21 de abril de 2018 se le practicó cirugía de "HISTERECTOMÍA LAPAROSCÓPICA + SALPINGECTOMIA BILATERAL", se dan 30 días de incapacidad (fl. 69-73), y el 2 de mayo es valorada para control postquirúrgico (fl. 74); luego el 16 de mayo de 2018 es valorada por gineco-oncología, y se ordena realización de citología en 6 meses para control (fl. 74-75). El 25 de ese mismo mes y año asiste a control de "CLÍNICA DOLOR", se da control en seis meses por estar en "Seguimiento y control

especializado IV nivel" (fl. 76). En cita del 12 de diciembre de 2018 se confirma el diagnóstico de "TUMOR MALIGNO DE EXOCERVIX", se ordena un test para "detección Virus Del Papiloma Humano", y se da cita para nuevo control (fl. 77). El 14 de diciembre de 2018 es valorada por "CLINICA DOLOR", se indica que es "Paciente Crónico", y dado el estado de tristeza de la paciente es remitida a valoración por psicología por "Dx Adenocarcinoma in situ, post cono, con margen endocervical comprometido paciente con problemas en trabajo, ánimo triste, se solicita su apoyo", igualmente, se remite a otorrinolaringología por "Dx Adenocarcinoma in situ, post cono, con margen endocervical comprometido paciente con voz afónica de larga data", y se da nueva cita de control (fl. 78).

De otro lado, se observa que la actora paralelamente a su enfermedad de cáncer, el 13 de noviembre de 2018 acudió a cita médica por presentar 3 días con DISFONÍA MARCADA, TOS SECA, FIEBRE, CEFALEA y OTODINIA, la incapacitaron 2 días (fl. 54-55); luego, el 20 de noviembre de ese año acudió a nueva valoración por presentar 8 días de evolución de los mismo síntomas, con tratamiento y sin mejoría, la incapacitaron nuevamente 2 días (fl. 52-53); en cita del 28 de diciembre de 2018 se diagnostica "LARINGITIS AGUDA" y "FARINGITIS AGUDA", con dos meses de evolución y se da incapacidad por 3 días (fl. 56). El 10 de enero de 2019 acude a valoración por otorrinolaringología, se diagnostica "DISFONÍA", se dan órdenes para exámenes, procedimiento quirúrgico denominado "Nasolaringoscopia" y control en un mes (fl. 79); dicho procedimiento le fue practicado a la paciente el 2 de mayo de 2019 y en consulta de otorrinolaringología para lectura de resultados, de fecha 27 de mayo de 2019, se diagnóstica a la demandante "LARINGITIS CRÓNICA", y se dieron, entre otras restricciones, las siguientes: "REPOSO VOCAL CADA 2 HORAS POR 10 MINUTOS", "NO LABORAR EN ATENCIÓN A PÚBLICO MIENTRAS SE DEFINE MANEJO A SEGUIR". En valoración del 11 de julio de 2019 se diagnostica "RINITIS CRÓNICA", "LESION SUBMUCOSA EN CUERDA VOCAL IZDA EN ESTUDIO" "LARINGITIS POR ERGE" y "DISFONIA" (fl. 37 y 50). Además, se observa que recibió terapias de fonoaudiología los días 5, 10 y 17 de junio de 2019 (41-45).

El 27 de mayo de 2019 la demandante fue valorada por medicina general por presentar diagnóstico de "MAREO Y DESVANECIMIENTO", con dos meses de evolución (fl. 47). En consulta médica del 14 de junio de 2019 se indica que la paciente "cursa con astenia, adinamia, alopecia de varios meses de evolución", se menciona que "Paciente cursó con adenocarcinoma de cérvix por lo que realizaron histerectomía total hoy síntomas asociados a este antecedente y déficit de vitamina d", por lo que confirman nuevo

diagnóstico de “DEFICIENCIA DE VITAMINA D”, y se confirma el diagnóstico relacionado de “CARCINOMA IN SITU DEL ENDOCERVIX” (fl. 40).

Reposan certificaciones médicas en las que consta que la demandante estuvo incapacitada del 4 al 10, 18 a 22 de enero de 2018, 30 días contados a partir del 21 de abril de 2018, 13 al 15 y 20 al 21 de noviembre, del 28 al 29 de diciembre de 2018 (fl. 35-36, 60-61, 73).

Obra contrato individual de trabajo a término fijo a un año suscrito entre la demandante y la Cooperativa Multiactiva de Sopó, vigente del 28 de febrero de 2017 al 27 de febrero de 2018, en el cargo de secretaria académica, con un salario pactado del mínimo legal (fl. 29-31). Certificación laboral expedida por la demandada en la que señala que la demandante trabajó para su entidad en el cargo de secretaria académica del 28 de febrero de 2017 al 18 de junio de 2019 (fl. 33). Y a folio 103 reposa carta de “TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA”, de fecha 21 de enero de 2019.

Aparece copia de fallo de tutela proferido el 2 de mayo de 2019 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Sopó, en el que ampara transitoriamente el derecho de la estabilidad laboral reforzada de la demandante, y ordena su reintegro laboral y el pago de los salarios dejados de percibir, y a los aportes a seguridad social integral (fl. 113-128).

Mediante comunicación del 6 de mayo de 2019 la demandada requiere a la actora para que se presente a trabajar (fl. 129). A folio 130 se observa un acta de reintegro de fecha 8 de mayo de 2020 mediante el cual se formaliza la reinstalación de la demandante al mismo cargo, se informa que se “*está tramitando con el centro jurídico el tema del cruce de cuentas con respecto a la liquidación y el tiempo en el que ha estado desvinculada*”, se le requiere para que allegue los dictámenes médicos que le sean expedidos, y que “*tal cual se venía manejando se le concederán los permisos para citas médicas y demás*” (fl. 130). Luego, mediante derecho de petición del 14 de mayo de 2019 la demandante solicita el pago de sus salarios y aportes al sistema de seguridad social (ffl. 132-136), por lo que las partes mediante acta de fecha 16 de mayo de 2019 realizaron “*cruce de cuentas*”, en aras de dar cumplimiento al fallo de tutela, y así lo informó la demandada en carta del 27 del mismo mes y año (fl. 139-146). Además, mediante oficio del 11 de junio de 2019, la demandada, entre otros, indica que “*teniendo en cuenta la remisión fechada del 27 de mayo del año en curso, se tendrán en cuenta las recomendaciones y a través de nuestra enfermera se hará el*

seguimiento correspondiente; al igual estaré muy atenta a la evolución de su estado de salud”.

Reposa copia del fallo de tutela de fecha 10 de junio de 2019 emitido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Zipaquirá, en el que se resolvió la impugnación presentada por la demandada, y se dispuso revocar la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Sopó (fl. 179-183)

Mediante comunicación del 17 de junio de 2019 la demandada le informa a la demandante la revocatoria del fallo de tutela, y le notifica *“su terminación de contrato laboral a partir del 18 de junio del corriente...” “Por lo anterior me permito informarle que a partir del día 18 de junio del presente año su despido sin justa causa quedara (sic) en firme. Una vez su retiro, se procederá a realizar los ajustes para efectos de cruce de cuentas y devoluciones a que haya lugar, puesto que quedó demostrado conforme a lo ordenado por el despacho su despido no obedeció a su estado de salud (fl. 149).*

Los testigos Ana Melissa Erazo Bejarano y Javier Ricardo Daza Rojas, fueron compañeros de trabajo de la demandante ya que trabajaron en el colegio de la cooperativa demandada, la primera como psicóloga y orientadora escolar, con funciones de apoyo en recursos humanos, y el segundo como docente del área comercial.

La señora **Ana Melissa Erazo Bejarano** manifestó que dentro de sus funciones estaban las *“del tema de bienestar laboral”, “acompañamiento a los empleados”, “brindar el apoyo en el momento de la crisis”,* y por tanto, tenía pleno conocimiento de la situación médica y laboral de la demandante, pues esta se lo comentaba dentro de las sesiones y orientaciones que le realizaba, y por esa razón, le dio acompañamiento y ayuda psicológica en los momentos de estrés generados por la enfermedad y la situación laboral; narró que la actora desde el mismo día que le diagnosticaron el cáncer de cérvix se lo comunicó a ella, y como se encontraba emocionalmente en mal estado, le pidió el favor que se lo comunicara a la rectora del colegio, quien era la jefe inmediata de la demandante, por lo que así lo hizo, e igualmente, dice la testigo que se lo comunicó a la jefe de recursos humanos, y que posteriormente, la demandante se acercó con sus soportes médicos e informó a la jefe inmediata su situación de salud; agrega que la demandante estaba muy afectada por su complicado estado de salud ya que el *“tema de cáncer estaba bastante avanzado”,* y que estaba *“recibiendo el tratamiento que la EPS le daba”;* indica que la actora estaba *“bajo estrés”* debido al cáncer que le había sido diagnosticado y por la *“situación complicada en su entorno laboral”,* y que ella observó

que la rectora del colegio le faltaba el respeto a la demandante pues la gritaba y *"la mandaba de mala manera"*, le *"pedían cosas que no le correspondían hacer, sin embargo, lo hacía"*, *"y no les gustaba que ella pidiera permisos para asistir a sus consultas por la enfermedad que tenía"*, y *"por las incapacidades, no les gustaba que ella estuviera ahí"*. Además, menciona que la demandante presentó varias ausencias por incapacidades médicas, y esas eran *"algunas de las molestias principales de su jefe"*, a pesar de que ella dejaba su trabajo al día. Finalmente, dice que para la fecha del despido de la trabajadora, el 21 de enero de 2019, las directivas del colegio *"tenían el conocimiento total de todo lo que sucedía"* frente al estado de salud de la actora.

Javier Ricardo Daza Rojas, señaló que aunque no sabe las circunstancias de la desvinculación de la demandante, pues para ese momento ya no trabajaba en la institución, sí conocía sus *"temas de salud delicados"* y que *"presentaba incapacidades por sus temas médicos"*; agregó que aunque no supo en ese momento qué enfermedad tenía la demandante, sí sabía que estaba enferma, y que lo percibía porque ella *"siempre se veía mal por su estado de salud"*, y que cuando *"ella se incapacitaba, pues nosotros sabíamos, pues por parte de la señora Rectora que nos avisaba y nos decía pues que Mónica no podía estar porque se encontraba incapacitada y pues bueno, eso se evidenciaba, y yo creo que en las incapacidades que ella presentaba"*.

La **demandante**, en su interrogatorio de parte indicó que cuando fue diagnosticada del cáncer que padecía, le comentó inicialmente a la señora Ana Melissa, y luego a la rectora del colegio, y que en ese momento la apoyaron por lo que se sentía tranquila ya que iba continuar en su trabajo, sin embargo, menciona que luego de sus cirugías, y debido a las ausencias por las incapacidades médicas, empezaron a manifestarle que el consejo de administración había tomado la decisión de cancelarle su contrato laboral y que esa era la decisión de la rectora, no obstante, como no alcanzaron a notificarle la no prórroga del contrato, el mismo se renovó automáticamente hasta febrero de 2019; que después de la segunda cirugía, ya empezó a evidenciar cambios de la rectora en contra de ella, pues le *"decía las cosas de mala manera, me decía que tenía que hacer otras funciones para las cuales yo les decía que no era mi función pero que yo no tenía ningún inconveniente"*, y que finalmente el 21 de enero de 2019 la despidieron, que imagina *"que les causaba mucha molestia mi enfermedad, si tuve que pedir muchos permisos después de mi segunda cirugía, tuve que estar en exámenes, monitoreos, terapias, controles psicológicos"*, pero que *"nunca tuve un memorando me considero que siempre fui una buena trabajadora"*; narra que aunque fue reintegrada por fallo de tutela, la demandada la desvinculó de manera definitiva el 18 de junio de 2019. Agrega que su

patología a la fecha continúa y que aún se encuentra en tratamiento médico por unos signos de alarma, incluso, estuvo incapacitada al inicio de la pandemia, y que se encuentra desempleada.

El **representante legal de la demandada**, reiteró que la desvinculación de la demandante fue sin justa causa por decisión de la cooperativa, y aunque inicialmente manifestó que la cooperativa no conocía de las afecciones de salud de la demandante ni dentro de la relación laboral ni después del reintegro laboral, y que no le constaba que fuera incapacitada, lo cierto es que luego de que la juez le insiste en la pregunta, confesó que la demandante sí presentó incapacidades a la entidad y que la empresa sí conoció el origen de esas incapacidades médicas.

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto, se advierte que la existencia de enfermedades y padecimientos de la demandante es un hecho demostrado que no puede ser puesto en duda, pues así se desprende de la historia médica aportada al plenario.

Además, siguiendo los lineamientos legales y jurisprudenciales antes indicados, considera la Sala que la demandante para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, 21 de enero de 2019, sufría de patologías debidamente diagnosticadas hasta ese momento, pues según se observa, desde el 7 de diciembre de 2017 le fue diagnosticado cáncer de cérvix, y empezó el tratamiento pertinente, dentro del cual le practicaron dos cirugías, el 4 de enero y 21 de abril de 2018, y luego de los controles de esas cirugías, se determinó valorar a la paciente a los 6 meses, y por esa razón la demandante fue atendida tanto por el especialista oncológico como por la especialidad de clínica dolor, en diciembre de 2018, confirmándose la existencia del diagnóstico de "TUMOR MALIGNO DE EXOCERVIX", y además, se estableció que era "Paciente crónico", por lo que al advertir la necesidad de iniciar nuevos procedimientos médicos, se expidieron las ordenes pertinentes para exámenes y valoraciones con especialistas; además, no puede obviarse el hecho que la demandante desde aproximadamente el 10 de noviembre de 2018, empezó a tener síntomas de *DISFONÍA MARCADA, TOS SECA, FIEBRE, CEFALEA y OTODINIA*, siendo incapacitada por dos días el 13 de ese mes y año, e inició tratamiento, no obstante, ante la persistencia de los síntomas, sin mejoría alguna, el 20 de noviembre siguiente, el médico tratante le dio nuevo tratamiento y la incapacitó por otros 2 días, posteriormente, en valoración por clínica dolor del

14 de diciembre de 2018, se remitió a otorrinolaringología; y en cita del 28 de diciembre de ese año, se diagnosticó "LARINGITIS AGUDA" y "FARINGITIS AGUDA" con evolución de 2 meses, y ante el delicado estado de salud de la demandante se otorgó nueva incapacidad por 3 días, y el 10 de enero de 2019 en valoración por otorrinolaringología, fue diagnosticada con "DISFONÍA" y se expidieron órdenes médicas para iniciar tratamiento médico, entre ellos, un procedimiento quirúrgico denominado "Nasolaringoscopia", de manera que estos últimos padecimientos de la demandante no podían confundirse con una simple gripa como lo indica la demandada en sus alegatos de conclusión.

Ahora, debe agregarse que el empleador tenía pleno conocimiento de las dolencias y patologías de la demandante, no solo del cáncer de cérvix sino también de la patología de la disfonía, pues de un lado, el representante legal confesó en su interrogatorio de parte que la demandante sí presentó incapacidades ante la empresa y que su representada sí conoció el origen de esas incapacidades médicas, de lo que se colige que tuvo pleno conocimiento de que las incapacidades expedidas en enero, abril y mayo de 2018 tenían su origen en la enfermedad de cáncer de cérvix que le fue diagnosticado a la demandante, y que las incapacidades de noviembre y diciembre del mismo año (meses anteriores al despido) tenían su origen en la disfonía marcada que presentaba.

Además, la testigo Ana Melissa Erazo manifestó que ella misma comunicó tanto a la rectora del colegio como a la jefe de recursos humanos, el diagnóstico de cáncer de la demandante, e indicó que la actora puso en conocimiento su estado de salud a la jefe inmediata con los soportes del caso. E igualmente, la demandada en el acta de reintegro de la trabajadora elevada el 8 de mayo de 2019, aceptó que "tal cual se venía manejando se le concederán los permisos para citas médicas y demás" (fl. 130), con lo que admite que el estado de salud de la trabajadora era delicado, y que esta debía asistir a constantes valoraciones médicas, incluso, la apoderada de la demandada al presentar sus alegatos de conclusión, manifestó: "es de resaltar que tal como lo aceptó la señora Mónica dentro de su interrogatorio, **mi poderdante le facilitó y suministró todos los permisos para el acceso a su tratamiento en el momento en que esta lo informó de manera oficial a cada una de las directivas**", por lo que no queda duda alguna del conocimiento que tenía la empresa de las patologías sufridas por su trabajadora.

Aunado a lo anterior, conviene agregar que el cáncer es una enfermedad que ha sido catalogada por la jurisprudencia constitucional como catastrófica y ruinoso, y

ha considerado que quienes la padecen, gozan de una estabilidad laboral reforzada, por tanto, la terminación de sus contratos de trabajo deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo, lo que implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición de salud, ya que ello sería un acto discriminatorio (sentencia T-201 de 2018), y como aquí quedó demostrado, la entidad demandada no invocó una justa causa objetiva para despedir a la trabajadora, máxime cuando era de su pleno conocimiento el diagnóstico de cáncer que ella padecía, por tanto, es dable colegir que ese despido anticipado sin justa causa, tuvo su origen en el estado de salud de la actora, por lo que se torna en discriminatorio, y además, tal circunstancia se encuentra ratificada con el testimonio de la señora Ana Melissa Erazo, quien en su calidad de psicóloga del colegio, atendió a la demandante en sesiones de psicología para manejar el estrés causado no solo por la enfermedad sino por el ambiente laboral, y manifestó que, lo que motivó a la demandada para terminar el contrato de trabajo de la actora, fue porque a las directivas del colegio *“no les gustaba que ella pidiera permisos para asistir a sus consultas por la enfermedad que tenía”, y “por las incapacidades, no les gustaba que ella estuviera ahí”,* y que tales ausencias generaban molestias a su jefe inmediata.

De manera que al acreditarse una afectación en la salud de la actora que le dificultaba de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, (Corte Constitucional sentencias T-780 de 2009, T-936 de 2009 y T-467 de 2010), es viable acceder a la protección especial reclamada y, debido a que la decisión de terminar el contrato y no prorrogarlo más, fue discriminatorio, como lo consideró la juzgadora de primer grado, no queda camino distinto que confirmar la sentencia apelada, y el hecho de que se aplique la jurisprudencia constitucional en modo alguno significa que se resuelva el conflicto jurídico como si se tratara de una acción de tutela, simplemente los precedentes de la Corte Constitucional se avienen a las características del presente caso, y sus directrices resultan vinculantes.

Es conveniente precisar que para resolver el presente caso no resultaba relevante el fallo de tutela proferido por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Zipaquirá mediante el cual determinó que *“no se acredita que la peticionaria al momento de la supuesta terminación del contrato tenía algún tipo de discapacidad que lo catalogue como persona que deba gozar de especial protección por parte del Estado”* (fl. 179-183), y en ese orden, revocó la decisión del Juzgado Promiscuo Municipal de Sopó que

ordenó transitoriamente el reintegro laboral (fl. 113-128), pues debe resaltarse, como lo ha sostenido la jurisprudencia laboral, que el juez ordinario de ninguna manera queda obligado a mantener las órdenes emitidas por los jueces constitucionales cuando estas son de carácter transitorio (CSJ sentencias SL de 13 may. 2005 rad. 24310 y SL 13657 de 7 oct. 2015 rad. 56315), máxime cuando en este caso se trata de una persona que padece de una enfermedad catastrófica, como aquí se demostró.

Frente al recurso interpuesto por el apoderado de la demandante, respecto a la indemnización por no consignación de las cesantías, por sabido se tiene y haberlo reiterado de antaño la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que tal indemnización no es de aplicación automática y que para ello debe el juzgador entrar a analizar la conducta con la que actuó el empleador en vigencia de la relación laboral con el pago de las acreencias laborales que por ley le corresponden a los trabajadores, al igual que mirar las circunstancias específicas en que se produjo la omisión y en caso de encontrar atendibles las razones esgrimidas por aquel, podrá eximirlo del pago de la referida indemnización.

La juez negó dicha indemnización por cuanto la demandante en su interrogatorio confesó que la demandada le había pagado todo hasta la fecha de su retiro definitivo.

Dentro de las pruebas obrantes en el plenario, se observa que en acta de cruce de cuentas de fecha 16 de mayo de 2019, la demandada procedió a compensar las sumas pagadas a su trabajadora por concepto de vacaciones y prestaciones sociales, entre ellas las cesantías, con los salarios debidos a su trabajadora hasta la fecha del reintegro, y en ese orden, al quedar adeudando las cesantías del año 2018, indicó en ese documento que *"la Cooperativa multiactiva de Sopó se compromete a consignar el valor de sus cesantías al fondo al cual se encuentra afiliada; Fondo de Cesantías Porvenir correspondientes al año 2018"* (fl. 139).

Además, en interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, este aceptó que en esa acta la empresa se comprometió a consignar las cesantías del año 2018, y confesó que las mismas no las consignó al fondo de cesantías, incluso, en la liquidación efectuada a la demandante el 18 de junio de 2019, cuando ocurrió el retiro definitivo de la trabajadora, no se observa el pago de esa prestación (fl. 268).

Por tanto, estas son razones más que suficientes para tener que la demandada actuó de mala fe al no consignar las cesantías de su trabajadora, pues al compensar las sumas de dinero antes referidas, era consciente de que debía consignar las cesantías causadas en el año anterior en el respectivo fondo, y así se comprometió, sin que lo hubiese hecho, por tanto, se condenará por ese rubro; no obstante, si bien dicha consignación de cesantías debía hacerse hasta antes del 15 de febrero de 2019, lo cierto es que en este caso particular, la demandada para esa calenda había terminado el contrato de la demandante, pues tal circunstancia se dio el 21 de enero de ese año, por tanto, la obligación en este caso se hizo exigible desde el momento del reintegro laboral, esto es, desde el 8 de mayo de 2019, por lo que desde esa fecha se contabilizará tal indemnización, y se liquidará hasta la calenda que se hizo efectivo el retiro definitivo por parte de la empresa, 18 de junio de 2019, pues como lo confesó la demandante en su interrogatorio, la demandada le pagó todas sus prestaciones y acreencias laborales causadas a esta fecha.

Así las cosas, como las cesantías de 2018 fueron cuantificadas por la demandada en la suma de \$869.453, se tiene que la demandada deberá pagar por la referida indemnización por no consignación de las cesantías, del 8 de mayo al 18 de junio de 2019, la suma de \$1.188.252, por lo que en ese sentido se revocará parcialmente la sentencia.

Así quedan resueltos los recursos de apelación.

Costas en esta instancia a cargo de la demandada por perder el recurso, como agencias en derecho se fija el equivalente a 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

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 PARCIALMENTE la sentencia de fecha 28 de octubre de 2020 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de MÓNICA SUAREZ PLATA contra COOPERATIVA MULTIACTIVA DE SOPO - COOMSOPPO, en cuanto absolvió de la indemnización

por no consignación de las cesantías, y en su lugar, se condena a su pago en la suma de **\$1.188.252**, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en lo demás.

TERCERO: Costas en esta instancia a cargo de la demandada, como agencias en derecho se fija el equivalente a 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria