

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	NHORA ELIZABETH RODRÍGUEZ LÓPEZ
DEMANDADOS	AGENCIA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS
PROCEDENCIA	JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-010-2014-00170-01
INSTANCIA	CONSULTA DTE
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada.
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 293

Santiago de Cali, veinticuatro (24) septiembre de dos mil veintiuno (2021))

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 020 de 2021, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte DEMANDANTE contra la sentencia No. 274 del 5 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

La señora **NHORA ELIZABETH RODRÍGUEZ LÓPEZ** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **AGENCIA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS** con el fin de que: 1) se ordene el reintegro de la actora al cargo que realizaba en la sociedad demandada y como consecuencia de ello, se le cancelen los salarios y demás prestaciones dejados de percibir desde el 4 de diciembre de 2014 hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro; 2) se reconozca la indemnización de que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y, 3) que se ordene el pago de costas procesales.

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran a folios 6-10 y 47-48 la demanda y su subsanación y 70-78 contestación de la demandada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 274 del 5 de octubre de 2020, absolvió a la demandada de los cargos formulados en su contra y en consecuencia, condenó en costas a la parte actora en la suma de \$200.000, según se desprende del audio de la audiencia respectiva.

Como argumento de su decisión manifestó el *A quo* que para que proceda el reintegro solicitado deberá acreditarse no solamente la terminación, si no que la misma se dio por

razones diferentes a la condición médica del trabajador, puesto que, si tiene conocimiento el empleador de esa condición médica y no solicita la autorización ante el Ministerio del Trabajo, deviene que esa terminación es por razón de la condición médica y discriminatoria, por lo tanto opera la estabilidad laboral reforzada de que trata la disposición 26 de la Ley 361 de 1997.

En tal sentido explicó que en el presente asunto no se discutía que el demandado dio por terminado el contrato de trabajo a la actora y para ello, canceló la indemnización por despido injusto.

Agregó que conforme la jurisprudencia constitucional, para que proceda el reintegro de las personas afectadas por su estado de salud, deben concurrir los siguientes presupuestos: 1) el peticionario es una persona en condiciones físicas que lo someten a un estado de debilidad manifiesta; 2) que el empleador tenga conocimiento de tal situación y 3) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud. Adicionalmente que de esta garantía gozan no solo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado severo profundo, definido conforme a la reglamentación de la materia, sino también quien experimenta una afectación de la salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

Igualmente indicó que similar postura tiene la Corte según lo plasmó en la sentencia SU-049 de 2017 en la que señaló que la Constitución consagra el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en condición de debilidad manifiesta por sus problemas de salud.

Refirió que en el caso concreto la demandante tenía la carga de la prueba de demostrar que informó al empleador sobre su condición médica, toda vez que la parte demandada aduce que no conocía el estado de salud de la demandante. Al respecto sostuvo que no estaba en discusión la pérdida de capacidad laboral de la trabajadora en un 14.50%, según dictamen que reposa en el plenario, con fecha de estructuración en agosto de 2013, data en que se realizó la primera valoración de la actora.

Resaltó que en la declaración rendida por la actora ante el Juez Sexto Penal para Adolescentes con Función de Control de Garantías, la señora Nhora Elizabeth Rodríguez hizo alusión a que la razón de la terminación de su relación laboral con la empresa Agencia de Servicios Logísticos correspondía a dificultades con compañeros de trabajo en el ámbito laboral, sin que expusiera en su relato circunstancias que permitieran establecer un nexo de causalidad entre el despido y la enfermedad y afirmando que al momento de darle por terminado el contrato de trabajo informó que estaba enferma así: *“Lo que pasa es que yo trabajaba en AGENCIA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A., en el cargo de Auxiliar de Despacho, mediante contrato indefinido desde el 16 de enero de este año, y resulta que hubo una niña que hurto í3i otra, entonces ella les dijo que yo era la cómplice de ella y a mí me llamaron y me preguntaron y yo les dije que eso era falso, que yo no tenía nada que ver con eso, entonces ellos me dijeron que a las 2.30 de la tarde llegaba la niña que me estaba acusando, entonces nos enfrentaron a las dos y le preguntaron que si yo tenía algo que ver, y ella dijo que mentiras, y me mandaron a trabajar, y el mismo día me llamaron y me dijeron que habían decidido terminar mi contrario, entonces les dije que por que, me dijeron que era que la muchacha cuando yo me había ido, había dicho que si, yo tenía que ver con el robo, y esa fue la decisión que tomaron, yo les dije que yo estaba enferma, ya que tengo una ESCLERODERMIA LOCALIZADA, que es una enfermedad crónica, que es por el sistema inmunológico, y yo tengo eso hace como 4 años, es decir, antes de que entrara a trabajar, y me estaban haciendo el tratamiento a través de la EPS”*.

Indicó que de ello se concluye que la razón de la terminación del contrato de trabajo de la demandante no lo fue su condición de salud, al punto que no lo puso en conocimiento a la empresa demandada y la terminación, si bien no lo expuso en la carta de despido, fueron razones distintas, en este caso, la situación con la compañera de trabajo respecto a un presunto hurto del cual se le acusaba a la actora y la empresa tomó la determinación de finalizar el contrato de trabajo, pero se reitera, sin que haya un nexo de causalidad entre la condición médica de la demandante y la terminación del contrato de trabajo, pues la misma actora afirma que el día en que se le terminó el contrato de trabajo, puso en conocimiento de su empleador su condición de salud.

Concluyó que de ello se desprendería que la empresa no tenía conocimiento previo del estado de salud de la actora, para efectos que se aplicara y se configurara una protección laboral reforzada en el caso de la señora Rodríguez López, lo que llevó a la absolución de las pretensiones.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Como quiera que no se presentó recurso de apelación alguno contra la decisión de primera instancia, se conoce del presente asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta surtido en favor de la parte DEMANDANTE, conforme lo prevé el artículo 69 del CPTSS.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 07 de septiembre de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, no obstante, las partes en la oportunidad legal no hicieron ningún pronunciamiento al respecto.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema se circunscribe a establecer si para la fecha de terminación del contrato la señora NHORA ELIZABETH RODRÍGUEZ LÓPEZ contaba con estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, si debía mediar autorización del Ministerio del Trabajo para la terminación de su contrato y en consecuencia, si hay lugar al reintegro al cargo que desempeñaba, al pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de desvinculación hasta el momento del reintegro.

De resultar avante lo anterior, se analizará la procedencia de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se procede entonces a resolver tales planteamientos previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Para resolver el problema jurídico planteado debe tenerse en cuenta que la estabilidad laboral reforzada que protege a las personas en estado de debilidad, al tenor del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, restringe la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador padece una limitación de salud que afecta su normal desempeño, en el sentido que tiene que ser autorizado por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario, la terminación del vínculo laboral no produce ningún efecto.

El alcance de la protección especial reforzada que se otorga a las personas en condiciones de discapacidad presenta unas diferencias puntuales entre la jurisprudencia de la

Corte en sede de casación laboral y el Alto Tribunal Constitucional, en cuanto a la determinación de los sujetos destinatarios del amparo.

Para definir los beneficiarios de la medida tuitiva, se ha concluido por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, que se debe atender un elemento objetivo para delimitar el grado de discapacidad y considerar que hay una pérdida sustancial de la capacidad laboral, la que estima desde la *moderada* en adelante, identificando de ese modo a los sujetos beneficiarios de la protección a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acudiendo para el efecto al contenido del artículo 7 del Decreto 2461 de 2001, precepto que dicho sea de paso, fue derogado por el artículo 61 decreto 1352 de 2013.

Reconoce la Corte Suprema, que la protección contenida en la ley en cita, cobija a la discapacidad en los grados de *moderada, severa y profunda*. En otras palabras, advera que la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se reconoce a los trabajadores con pérdida de capacidad laboral a partir del 15%. (Sentencias SL 635-2020; SL 5181-2019, entre muchas otras)

La Corte Constitucional por el contrario, no acude a un elemento objetivo para determinar quiénes son los destinatarios de la medida de protección, sino que se refiere a una categoría de sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, estableciendo al respecto que se trata de aquellos trabajadores que se pueden catalogar como personas con discapacidad, con una disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y en general, todos aquellos que tengan una afectación grave en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente sus labores en condiciones regulares, y que se sospeche por tales condiciones, que pueden ser discriminados por ese solo hecho¹.

En la sentencia de unificación SU-049 de 2017 la Sala Plena de la Corte Constitucional dejó expuesta su posición omnicompreensiva del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que venía plasmada desde la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional “*ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar*”².

Sostuvo que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva exclusivamente de la Ley 361 de 1997, ni se circunscribe a aquellos que han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, pues desde temprano se ha dejado claro que la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y se predica de todas las personas que padezcan una afectación en su salud que les “*impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*”³, resaltando que tal situación particular es la que puede considerarse como una circunstancia

¹ “La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.”

² Corte Constitucional, Sentencia C-824 de 2011, ya citada.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2001. La Corte Constitucional en este asunto dijo que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido desvinculada sin autorización del inspector de trabajo, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, tenía una disminución suficiente en su salud que la hacía acreedora de una protección especial. Cita original.

que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, puede verse la persona sometida a discriminación por tal hecho.

Lo relevante es la evidencia acerca de una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, para que se active la protección reforzada en caso de despido, aunque no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral. Postura que viene reiterada por todas las Salas de Revisión de la Corte, desde el año 2015 como se puede observar en sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera),⁴ T-141 de 2016 (Sala Tercera),⁵ T-351 de 2015 (Sala Cuarta),⁶ T-106 de 2015 (Sala Quinta),⁷ T-691 de 2015 (Sala Sexta),⁸ T-057 de 2016 (Sala Séptima),⁹ T-251 de 2016 (Sala Octava)¹⁰ y T-594 de 2015 (Sala Novena).¹¹

Precisa en cuanto al concepto de discapacidad, que este no debe confundirse con el de invalidez, en tanto si bien ambos implican de suyo una disminución de las capacidades

⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-405 de 2015. En esa ocasión se resolvieron varios casos acumulados. Entre ellos, estaba el correspondiente al caso en el que una persona fue diagnosticada con síndrome del túnel del carpo bilateral severo, fue sometida a una cirugía cuando estaba pendiente de otra intervención y de una valoración del hombro derecho, y entre tanto fue desvinculada sin contar con la autorización del inspector de trabajo. El accionante se desempeñaba como jardinero, y la enfermedad era de origen profesional. No acreditó un porcentaje de pérdida de capacidad, pero la Sala reconoció que era titular de la estabilidad laboral reforzada mientras experimentara por su salud dificultades sustanciales para desarrollar sus funciones en condiciones regulares. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2016. En ese fallo la Sala Tercera resolvió dos casos, uno de los cuales era de una persona que fue desvinculada sin autorización del Inspector del Trabajo en un momento en que experimentaba las consecuencias médicas de una cirugía que le desencadenó un proceso infeccioso. El accionante se desempeñaba como asesor comercial, y para desarrollar sus funciones requería caminar periodos y tramos prolongados. La Sala le reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no encontrarse en el expediente referencias a su porcentaje de calificación de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-351 de 2015. La Sala Cuarta revisó el caso de una persona que sufrió un “trauma en el pie derecho” mientras operaba una máquina guadañadora, en desarrollo de su trabajo al servicio de una empresa dedicada a la siembra de palma para usos alimenticios. La Sala le reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que se hubiera considerado como relevante el hecho de que no contaba con un certificado del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-106 de 2015. El caso entonces resuelto correspondía al de una persona que fue desvinculada mientras sufría las consecuencias adversas de una discopatía lumbar múltiple y una neumoconiosis. El peticionario se desempeñaba como minero y su médico le recomendó, entre otras cosas, evitar “la exposición a material particulado, humo o vapores durante la actividad laboral”. La Sala reconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin que estuviera una calificación de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-691 de 2015. En esa oportunidad se resolvió un asunto relativo a una persona que fue desvinculada sin autorización del Ministerio del Trabajo, en un contexto en el cual padecía las secuelas de un “ganglio en el dorso de la mano derecha”, así como de “dolencias en las articulaciones de manos, brazos, pies, piernas, cintura y en general en todo el cuerpo”, por lo cual se le diagnosticó con “lumbalgia en los miembros inferiores, compromiso inflamatorio de todas las vértebras lumbares, [...] artritis gotosa degenerativa”. La actora era recolectora de residuos sólidos de un municipio. La Sala la reconoció como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a no contar con certificación sobre el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-057 de 2016. La tutela decidida en ese caso la presentó una persona que fue desvinculada de su trabajo, sin la autorización del inspector del trabajo, pese a que padecía “Hipertensión esencial primaria, goma y úlceras de frambesía, hipertensión arterial, hipertropía ventricular izquierda, cardiopatía hipertensiva, pólipos gástricos”, además de las consecuencias de un accidente mientras trabajaba en la línea de producción de la compañía, en el cual sus dedos de la mano derecha se afectaron y uno de ellos resultó atrapado. La Sala sostuvo que la persona tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun cuando no obrara certificado de porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-251 de 2016. En uno de los casos acumulados el accionante fue desvinculado, sin autorización institucional, cuando experimentaba las secuelas de un “síndrome del túnel carpiano, lumbago no especificado y cervicalgia”. En su trabajo se desempeñaba como “andamiere”, por lo cual sus labores eran “cargar elementos pesados como andamios y tablas, subir materiales, escalar, etc.”. La Sala lo consideró titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, aun sin porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T-594 de 2015. En esa ocasión, en uno de los casos, la accionante fue desvinculada sin autorización del Ministerio, mientras experimentaba las consecuencias de diversas afectaciones de salud, entre ellas, “(i) trastorno mixto de ansiedad, por el exceso de trabajo, (ii) amigdalitis y faringitis, debido a la exposición al frío, (iii) bocio tiroideo, (iv) gastritis antral eritematosa, (v) asimetría de la altura de las rodillas, (vi) quiste aracnoideo en fosa nasal posterior (vii) escoliosis toraco-lumbar de vejez, el riesgo osteomuscular por la postura y movimientos repetitivos”. La peticionaria se desempeñaba como vendedora, y entre las recomendaciones médicas estaba la de “no exponerse al frío”. La Sala la consideró titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, pese a que no se expuso el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. La cita se toma de la Sentencia SU-049 de 2017.

físicas, mentales o sensoriales de la persona, subyace una marcada diferencia en los conceptos (T-198-2006), a saber:

“[P]odría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.

En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:

‘ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.’

Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].” Texto resaltado fuera del original.

El concepto de discapacidad que refiere la Corte Constitucional no se restringe por una calificación, ni precisa un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que tiene en consideración la situación o condición real del sujeto destinatario de la protección, que lo identifica como una persona en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, por presentar una discapacidad, con una disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y en general, todos aquellos que tengan una afectación grave en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente sus labores en condiciones regulares, y que se sospeche por tales condiciones, que pueden ser discriminados por ese solo hecho.

Acoge así la Corte Constitucional un mayor rango para la cobertura del amparo laboral, que debe ser analizado por el fallador a fin de determinar acorde a las particulares condiciones del caso, si la afectación de salud representa la discapacidad que amerita la medida protectora, en tanto que puede llegar a constituir un trato discriminatorio en la decisión del empleador de terminar el vínculo.

Así entonces, encontrándose que la Guardiana de la Carta reconoce el carácter constitucional de la protección laboral reforzada, que involucra un concepto de discapacidad omnicompreensivo que permite abarcar a todos los sujetos que ameritan la especial protección, se estima por esta Sala que es el alcance que más se identifica con la razón de ser del referido amparo y adopta esta posición, que es la que se ha venido sosteniendo en todas las decisiones que suscriben.

Ahora bien, para definir quiénes son los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada se impone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la ignora no se puede alegar que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en el citado artículo 26, es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada y el nexo causal entre esta y la desvinculación laboral, criterio que se dejó sentado por la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003.

En esos términos, tenemos que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; *primero*, debe padecer una discapacidad [C-458 de 2015], ya sea física o mental; *segundo*, dicha discapacidad debe impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; *tercero*, el empleador debe conocer el estado de salud del trabajador y; *cuarto*, la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa discapacidad, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

DEL CASO CONCRETO

Descendiendo al caso concreto se encuentra que la sociedad demandada se opone a que se declare como sujeto de especial protección a la señora NHORA ELIZABETH RODRÍGUEZ LÓPEZ, aduciendo que la empresa nunca tuvo conocimiento de la enfermedad que padece la actora, es una patología con una evolución de seis años de lo cual se desprende que no representó inconveniente para su contratación, la enfermedad no se originó dentro del vínculo laboral y además esta no la limitó en su actividad laboral.

Por su parte el extremo activo aduce que debe operar la estabilidad laboral reforzada pues quedó demostrado que la señora NHORA RODRÍGUEZ al momento del despido se encontraba en un tratamiento por el diagnóstico clínico de *esclerodermia*, el cual trataba en el centro médico Imbanaco tres (3) veces por semana con sesiones de fototerapia y fue interrumpido al ser despedida sin justa causa por el llamado a juicio, encontrándose en estado de debilidad manifiesta.

En primer término, se precisa que está probado en el proceso que:

- (i) Entre la señora NHORA ELIZABETH RODRÍGUEZ LÓPEZ y la empresa AGENCIA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A. se suscribió contrato de trabajo a término indefinido el 16 de enero de 2013 (fls. 35-38, archivo 01).
- (ii) Que el 4 de diciembre de 2013, se dio por terminado el contrato de trabajo con la demandante por decisión unilateral de la sociedad demandada, sin justa causa, con el pago de la correspondiente indemnización y liquidación definitiva de prestaciones sociales (fls. 39, 111 a 113, archivo 01).
- (iii) Según la historia clínica de la actora del 27 de junio de 2013 (fls. 20 y 21 archivo 01), para esa fecha la señora Rodríguez ya había sido diagnosticada con *morfea localizada*, pues en el mismo documento se aduce que su cuadro tiene 6 años de evolución y se implementa un plan de fototerapia UVA1.
- (iv) Igualmente se aportó al plenario resumen de la historia clínica de la señora RODRÍGUEZ LÓPEZ que data de los días 8 de agosto y 13 de septiembre de 2013, resaltándose de la última lo siguiente: “*en tto con fototerapia uva-1 3v/sem por poco control de las lesiones con mtx e intolerancia al medicamento. Refiere que notó mejoría de las lesiones durante el tto con fototerapia. Nota lesiones en labio superior, de superficie rugosa, niega síntomas asociados... Se observa ligera mejoría de las lesiones...*” (fl. 16 y 22, archivo 01).
- (v) En la historia clínica del 7 de noviembre de 2013 (fls. 23-24 archivo 01) se reitera el diagnóstico y el plan de tratamiento a seguir.

- (vi) Adicionalmente se allegó un resumen de las sesiones de fototerapia de fecha 5 de diciembre de 2013, donde se explica que el servicio se prestó entre el 2 de julio al 11 de diciembre de 2013 (fl. 19 archivo 01), orden médica para una sesión de puva-terapia cuerpo entero, que data de fecha posterior al despido, 11 de diciembre de 2013 (fl. 18 archivo 01)
- (vii) A folios 25 a 32 del archivo 01 se aporta la relación de sesiones de fototerapia que recibió la actora y la lista de chequeo para la atención segura del paciente expedidos por Imbanaco; igualmente se aporta una autorización de servicios de salud de COOMEVA del 3 de enero de 2014 (fl. 32 archivo 1).
- (viii) La demandante presentó acción de tutela contra la Agencia de Servicios Logísticos, la que correspondió por reparto al Juzgado Sexto Penal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Cali quien mediante sentencia No. 002 del 2 de enero de 2014 declaró improcedente el amparo invocado. En dicho trámite el juez de conocimiento sostuvo que la accionante en ningún momento hace alusión que hubiese sido despedida por encontrarse enferma, o por discriminación, o que hubiese sido calificada por la ARL y que del material probatorio se desprende que cuando ingresó a laborar ya padecía de una enfermedad que no le impedía realizar sus labores, por lo que no se evidenció discriminación alguna en la determinación unilateral de despido por parte de la empresa empleadora, lo que resultó suficiente para concluir la improcedencia del amparo solicitado (fls. 214 a 224, archivo 01).
- (ix) Así mismo, se aportó auto de archivo No. 2014001883 – CGPIVC del 12 de marzo de 2014 a través del cual la coordinadora del grupo de prevención, inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo ordena el archivo del expediente que contiene el trámite de averiguación preliminar solicitado por la señora Nhora Rodríguez contra la empresa Agencia de Servicios Logísticos (fls. 116 a 119, archivo 01).

A más de lo anterior, por remisión del A quo la demandante fue calificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, el día 30 de marzo de 2017 (fls. 256 a 260 del archivo 01, con la que se pretendió determinar las condiciones médico ocupacionales de la actora al momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, para el 4 de diciembre de 2013.

En ese orden, la Junta calificadora evaluó el diagnóstico de esclerodermia localizada (morfea) y determinó que la actora tenía una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 14.50%, indicando sobre la fecha de estructuración que, pese a no haber sido solicitada, quedaba claro de la historia clínica que entre el concepto de dermatología del 8 de agosto de 2013 y la primera consulta con el reumatólogo, el día 20 de septiembre de 2014, sólo se confirma la presencia de un diagnóstico: esclerodermia localizada en cara y cuello, sin actividad autoinmune sistémica. Igualmente puntualizó que la incapacidad es permanente parcial.

Del material probatorio en cita se desprende en primer lugar, que efectivamente la señora NHORA ELIZABETH RODRÍGUEZ LÓPEZ padece de esclerodermia localizada, patología que pese a no tenerse una fecha cierta de diagnóstico, para junio de 2013 la enfermedad ya tenía un cuadro de evolución de 6 años, además tal condición le comprometió el 14.50% de su capacidad laboral.

Del acervo probatorio se desprende igualmente que su empleador no tenía conocimiento de los padecimientos de la trabajadora, pues no existe ninguna prueba que

permita colegir que aquél sabía del tratamiento que le era realizado, ni tampoco se logra extraer del infolio que la señora Rodríguez López hubiese presentado en la empresa su historia clínica, las órdenes médicas y plan de manejo de la enfermedad para deducir el conocimiento de la demandada sobre el estado salubre del trabajador.

Tal ausencia lo enseña, por ejemplo, la declaración rendida por la actora ante el Juzgado Sexto Penal para Adolescentes con Función de Control de Garantías del día 19 de diciembre de 2013 (fl. 189 y 190 archivo 01), donde se indica que la actora trabajaba en la empresa Agencia de Servicios Logísticos S.A. en el cargo de auxiliar de despacho y que *“hubo una niña que hurto a otra, entonces ella les dijo que yo era la cómplice de ella y a mí me llamaron y me preguntaron y yo les dije que eso era falso, que yo no tenía nada que ver con eso, entonces ellos me dijeron que a las 2.30 de la tarde llegaba la niña que me estaba acusando, entonces nos enfrentaron a las dos y le preguntaron que si yo tenía algo que ver, y ella dijo que mentiras, y me mandaron a trabajar, y el mismo día me llamaron y me dijeron que habían decidido terminar mi contrario (sic), entonces les dije que por qué, me dijeron que era que la muchacha cuando yo me había ido, había dicho que si, yo tenía que ver con el robo, y esa fue la decisión que tomaron, yo les dije que yo estaba enferma, ya que tengo una **ESCLERODERMIA LOCALIZADA**, que es una enfermedad crónica, que es por el sistema inmunológico, y yo tengo eso hace como 4 años, es decir, antes de que entrara a trabajar, y me estaban haciendo el tratamiento a través de la EPS.”* (negrita fuera del texto).

De lo anterior se colige, que sólo hasta ese momento la actora informó a su empleador de sus padecimientos y el tratamiento que adelantaba para controlar la enfermedad, por lo que se deduce en ese contexto, que las dolencias presentadas por la trabajadora no le impedían el despliegue normal de su fuerza de trabajo, pues su empleador nunca llegó a tener noticia de tal situación, que la actora no pudiese ejercer las actividades encomendadas o que requiriera de reubicación en su puesto de trabajo.

En efecto, no encuentra acreditado la Sala que la condición de salud de la demandante al momento del despido le impidiera ejecutar sus labores en condiciones normales, quedando establecido por el contrario que esta afección que produce una despigmentación generalizada de la piel, asintomática, no es una enfermedad incapacitante ni reduce la capacidad laboral.

Al momento del retiro del servicio no presentaba la accionante ninguna restricción, ni condición limitante de su capacidad laboral o al menos de ello no se arrojó prueba al expediente, al punto que la historia clínica que data de septiembre de 2013, esto es, pocos meses antes del finiquito laboral refiere mejoría de las lesiones durante el tratamiento con fototerapia, que no existen síntomas asociados y se observa ligera mejoría de las lesiones (fl. 16 y 22, archivo 01).

En ese orden, se reitera que la patología padecida no le significó un impedimento para la ejecución de sus labores, y tampoco que haya sido un motivo para su despido pues contrario a lo que se arguye por la accionante, lo que se dejó establecido fue que la decisión de dar por terminado el contrato laboral se dio producto de una situación irregular al interior de la compañía en la que se vio envuelta la accionante, es decir, que ninguna relación guardaba con su condición de salud o de posibles retaliaciones del empleador a razón de su enfermedad. Cabe recordar que al referirse a esta condición la Corte Constitucional imprime la teología de la imposibilidad sustancial del desempeño de las labores en condiciones regulares, condición que para la Sala no se encuentra probada en el plenario.

Se resalta que no fue probado en el proceso la existencia de estrés laboral y que fuera está condición la que desarrollara la esclerodermia en la demandante ni tampoco se comprobó que el estrés sufrido por la demandante deviniera de su trabajo, de lo que se concluye que no se cumplió por la activa con la carga de demostrar que el despido del que fue objeto la

demandante devino de un actuar discriminatorio por parte de sociedad Agencia de Servicios Logísticos S.A.

Así las cosas, si bien la accionante padecía una patología la cual estaba en tratamiento, por la condición crónica de la misma, ello *per se* no deriva en la existencia de una condición de estabilidad laboral reforzada por salud en favor de la actora, pues lo cierto es que la esclerodermia localizada que padece la señora Nhora Rodríguez no le impedía el desarrollo de sus funciones en la empresa o al menos ello no quedó acreditado en el plenario, por lo que no quedó probado el nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

Corolario se confirma la sentencia de primera instancia. Sin costas en esta instancia por corresponder al grado de consulta.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 274 del 5 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: Sin COSTAS en esta instancia.

Los Magistrados,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma estuneada por salubridad pública
(Art. 11 Decrto 491 de 2020)

Firma digitalizada para
actos judiciales

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA