

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	DENNYS JOHANA PEREZ MURILLO
DEMANDADO	PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A.
RADICADO	05001-31-05-021-2017-00502-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Confirma

*Medellín, veintiuno (21) de mayo de dos mil veintiuno (2021)*

*Estudiado, discutido y aprobado en sala virtual*

Esta Sala asume la competencia en esta instancia, conforme a la regulación establecida por el Gobierno Nacional en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 *“por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*; en concordancia con lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de Junio de 2020 expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

En consecuencia, conforme al trámite establecido en las citadas disposiciones, que habilitan el procedimiento de sentencia escrita, y cumplido el traslado a las partes en los términos reglados, procede la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín a proferir sentencia ordinaria

de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por la señora **DENNY JOHANA PEREZ MURILLO** en contra de **PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A.**

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 027**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

### **I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandada en contra la sentencia que profirió el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 10 de septiembre de 2019.

### **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda y de interés para resolver el recurso, se expuso, en síntesis lo siguiente: la actora, luego de hacer referencia a que fue contratada por varias empresas (ACTIVOS Y GESTIONARIA), las cuales realizaban actividades para la demandada, del 1 de septiembre de 2014 al 25 de mayo de 2016 (sin pretender la declaratoria de un contrato realidad por ese período) indica que, para el día 26 de mayo de 2016, la empresa PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA (ALQUERIA), contrata directamente los servicios de la actora por medio de un contrato a término fijo el cual inicia el 26 de mayo de 2016 y terminaba el 25 de mayo de 2017; el horario era de 8 am hasta las 7 pm, con una hora de almuerzo, de lunes a sábado; el salario devengado era de \$807.000, como base, más comisiones por venta de \$590.000; las labores en la empresa eran las de PREVENTISTA, que consistía en la venta en las diferentes tiendas y supermercados de la ciudad y el área metropolitana, de los productos de la marca ALQUERIA; su jefe inmediato era el señor supervisor HAROL, el cual impartía las ordenes diarias; su actividad diaria era de constantes caminatas

durante 10 horas diarias, y descansaba una hora; tenía un morral en el cual llevaba propaganda, implementos, degustaciones, lo que acarreaba un peso grande para el trabajo;

Señala el introductorio que el 19 de junio de 2016 la actora salió de una reunión de la empresa, a cubrir la ruta de trabajo donde realizaba las actividades, cuando en un supermercado, se agachó para mirar los productos y, al levantarse con sextillos de leches de la marca ALQUERIA, sintió un desgarre en la rodilla izquierda, quedando con dolor fuerte y con cojera, lo que le comenta a la clienta; según la historia clínica de ese día ella sufrió en su lugar de trabajo un trauma en la rodilla, y fue incapacitada por 5 días, como lo señala la licencia Nro. 0-20255473. Refiere que inmediatamente salió del supermercado, llama al jefe inmediato, señor HAROL, quien le dice que lo va a reportar ordenándole que termine la ruta del día, y que fuera a la EPS; que al llegar a la casa, se mira la rodilla y la nota muy inflamada; el siguiente día va por urgencias y la atienden por cita no programadas, la incapacitaron por 5 días; estando incapacitada, el supervisor, señor HAROL, le ordena hacer las rutas por teléfono, pero ella le dijo que no podía porque tenía que ir donde el fisiatra de la EPS.

Aduce la demandante que tres días después del accidente llamó a la empresa para saber qué había pasado y el señor que atendió la llamada aseguró que fue reportado como accidente laboral, pero que eso nunca se dio; que en la consulta del 29 de julio de 2016 el medico da unas recomendaciones, de no trotar, no saltar, no arrodillarse, recomendaciones que fueron informadas a la empresa, al señor HAROL, y no fueron acatadas, pues, para cumplir las labores diarias, es necesario arrodillarse y tratar además de caminar grandes trayectos; que para el 11 de octubre de 2016, al seguir con fuertes dolores y el trabajo le desmejoraba la salud, pues no fueron acatadas las recomendaciones, la incapacitaron por 2 días; para el 18 de octubre de 2016, vuelve a consulta por los fuertes dolores y el trabajo la empeora, la incapacitan 2 días.

Refiere la demandante que, durante las incapacidades, los líderes de ALQUERIA en las reuniones comentaban que había que echar a la seriara

DENNIS JOHANA porque tenía muchas incapacidades y no estaba rindiendo lo mismo en las labores realizadas; el señor HAROL, supervisor, le manifestaba que *"no era efectiva, que era la peor vendedora y que estaba caído el grupo por su culpa"*, y los compañeros de trabajo le avisaban que tuviera cuidado porque los supervisores querían desistir de ella; el 28 de septiembre de 2016, la empresa demandada, mediante otro sí, decide modificar el contrato laboral de término fijo a indefinido. Indica que la fisiatra daba recomendaciones médicas, las cuales ella pasaba a la empresa, esta nunca las acató, puesto que seguía las mismas labores de caminatas diarias y el peso en el morral; que prueba de ello es el certificado médico de control periódico del 18 de noviembre de 2016, donde el médico cirujano hace una recomendación médica de evitar caminar en terrenos desiguales, inclinados y estándares de desplazamiento seguro; de las cuales informó al supervisor, sin que fueran acatadas.

Aduce la actora que para el 17 de diciembre de 2016, por los fuertes dolores, la continuidad en el trabajo y la no aceptación de las recomendaciones por parte de la empresa, se dirigió a la EPS donde le ordenan unas terapias físicas (5), indicándose en el control de ortopedia una fecha posible de esas terapias para el 9 de marzo de 2017, avisando sobre estos controles a la empresa, al supervisor Harold; para el 19 de diciembre de 2016, la empresa demandada, mediante comunicado, decide unilateralmente terminar la relación laboral, sin justa causa, sin tener en cuenta sus condiciones de estabilidad laboral manifiesta, puesto que se sabía por parte de la empresa de sus condiciones de salud. Señala que la empresa, al modificar el contrato laboral, de término fijo a término indefinido, buscaba era una indemnización menor.

Manifiesta la demanda que la razón del despido es que a la demandada la actora no le era competente, puesto que, por su condición de debilidad manifiesta, no podía cumplir con los estándares de ventas diarias, y es por ello que decide terminar la relación laboral; que en el examen de egreso, del 20 de diciembre de 2016, en las conclusiones se señala que presenta hallazgos en el examen clínico que deben ser evaluados por su entidad de salud; que esta situación debió ser protegida por la empresa puesto que siempre supo que la trabajadora estaba con incapacidades médicas; que el 20 de diciembre de

2016 , después del despido, fue a consulta donde le ordenaron citas con el ortopedista; que la atención de la actora fue por parte de la EPS, pues la empresa, aunque dijo que reportó el accidente laboral a la ARL, no lo hizo, pues omitió esta obligación y, a la fecha, mi poderdante es atendida por la EPS, como beneficiaria de su esposo

### **III. – PRETENSIONES**

La acción judicial esta dirigida a que se declare la existencia de un contrato realidad, laboral, a término indefinido, entre la actora y la empresa demandada, del 1º de septiembre de 2014 al 19 de diciembre de 2016; se de declare la estabilidad laboral reforzada, por debilidad manifiesta, y, como consecuencia, la nulidad del despido. Se condene al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde diciembre 20 de 2016 hasta la fecha de la sentencia; se condene al pago de la sanción del artículo 26 de la ley 361 de 1997, esto es, 180 días de salario. Se declare que existió accidente laboral y, por lo anterior, se condene al pago de los perjuicios físicos y morales causados a raíz del accidente narrado en los hechos de la demanda.

### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Una vez admitida la demanda, fue debidamente notificada, procediendo la accionada a dar respuesta a la misma por intermedio de apoderada judicial (folios 66 y ss. del expediente).

A través de dicha respuesta se opuso a la prosperidad de las pretensiones de esta acción; aceptó la contratación directa de la actora con la empresa el 26 de mayo de 2016, mediante contrato a término fijo, y el posterior cambio a contrato a término indefinido, el cargo de la actora como preventista y el salario devengado indicado en la demanda y el despido sin justa causa, resaltando que pagó la indemnización correspondiente a la demandante; indica no constarle el hecho atinente al accidente laboral que señala la demanda señalando que no hay prueba de que la demandante haya reportado tal accidente al área de seguridad y salud en el trabajo, y que tampoco hay prueba

que la demandada haya puesto en conocimiento las recomendaciones y las terapias a que hace referencia, niega que la actora gozara de estabilidad laboral reforzada para la fecha de su desvinculación. Propuso como excepciones de fondo las que denominó: Inexistencia de la relación laboral en las fechas señaladas en la demanda; ausencia de configuración de estabilidad laboral reforzada en favor de la demandante; improcedencia de sanción ley 361 de 1997, ausencia de nexo causal entre el despido y la enfermedad de la actora; necesidad de restructuración organizacional de la empresa; y carga probatoria en cabeza de la parte demandante.

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública celebrada el 10 de septiembre de 2019, el Juez de conocimiento declaró la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y la demanda, desde el 26 de mayo del 2016 al 19 diciembre del 2016, inicialmente a término fijo y posteriormente modificado consensuadamente a término indefinido; declaró la ineficacia de la terminación de contrato de trabajo de la demandante por ser un sujeto de especial protección constitucional para el momento de la terminación del mismo; condenó, en consecuencia, a la demandada, a pagar los salarios y prestaciones causados del 20 de diciembre del 2016 al 10 de septiembre del 2019 los que ascienden a: Por salarios, \$45.635.333; cesantías, \$3'802.944; intereses a las cesantías, \$ 415.636; primas de servicios, \$ 3'802.944; vacaciones, \$1.901.472; se condenó a la demandada a pagar a la demandante la sanción del artículo 26 de la ley 361 de 1997, en la suma de \$8'382.000. Absolvió a la pasiva de la pretensión de pago de perjuicios físicos y morales, declarando probada la excepción de no acreditación de la existencia de un accidente de trabajo; condenó a la demandada a pagar a la demandante la indexación de las condenas y costas procesales, fijando las correspondientes agencias en derecho.

Los argumentos del A quo para arribar a dicha decisión, partieron de entender que está clara la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre demandante y demandada desde el 26 de mayo del 2016 al 25 de mayo

del 2017, modificado a un contrato de término indefinido el 28 de septiembre de 2016, aclarando que en el proceso, respecto de esta situación de cambio de contrato, no se busca consecuencia alguna, contrato terminado de forma unilateral por la parte demandada con el pago de la indemnización.

Sobre la estabilidad reforzada que deprecia la actora, haciendo alusión a lo contemplado al respecto en la Constitución Política (Artículos 13, 47 y 54), así como, a lo señalado en instrumentos internacionales que han sido ratificados por el Estado Colombiano y que hacen parte del bloque de constitucionalidad (Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales, el protocolo de San Salvador sobre derechos económicos sociales y culturales, la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el convenio 159 de la OIT, entre otros), indica que en nuestra legislación interna, en la ley 361 de 1997 en el artículo 26 inciso 1° parte final, se establece que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que existiera una autorización previa de la oficina de trabajo, artículo que fue declarado condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante la sentencia C 531 de 2000 en el entendido de que carecía de todo efecto jurídico el despido o la terminación de contrato de una persona por razón de su limitación, sin que existiera autorización previa de la oficina del trabajo.

Indica que esta norma ha sido objeto de múltiples análisis e interpretaciones por las altas Cortes; que la Corte Suprema de Justicia sostiene la posición que aduce la parte demandada, en el sentido a que era necesario que la demandante acreditara un porcentaje de pérdida de capacidad laboral para que pudiese ser considerada un sujeto de especial protección constitucional, como lo indicó, entre otras, en la sentencia del 15 de julio del 2008 radicación 32.532, la sentencia con radicación 37.514 del 27 enero del 2010; resalta que, sin embargo, ese alto tribunal emitió una sentencia muy importante, porque acoge uno de los criterios que ya habían sido plasmados por la Corte Constitucional, la SL 1360 del 2018, con radicación 53.394, modificando su criterio señalando que a partir de ese momento, como lo indica la Corte Constitucional, en el caso de despido de alguna persona que tenga

algún tipo de limitación de salud, ha de presumirse la actitud discriminatoria del empleador, lo que implica un traslado de la carga de la prueba y es el empleador quien tiene que desvirtuar esa discriminación.

Refiere que la Corte Constitucional tiene también una jurisprudencia muy clara en materia de protección de este tipo de personas ( sentencias T 372 del 2012, T 046 del 2014 y una muy relevante la SU 049 del 2017) indicando que protección laboral reforzada de los trabajadores cubija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que no es necesario presentar algún grado de pérdida de capacidad laboral, como viene exigiendo la Corte Suprema de Justicia, ello por cuanto la protección proviene directamente de la Constitución y de instrumentos internacionales de derechos humanos que conforman el bloque de constitucionalidad, por lo que su garantía no depende de un desarrollo legislativo o reglamentario, como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia; que dicha protección no es absoluta pues puede haber despido si la limitación o el problema de salud o condición de desventaja resulte incompatible con el cargo, pero en estos casos es necesario solicitar la autorización a las autoridades del trabajo; que también indica la Corte Constitucional que se presume que cuando una persona con limitaciones de salud es despedida, lo fue en razón de esa condición, tal como lo señala la Corte Suprema de Justicia; que el alto Tribunal Constitucional señala que, lo general, se exige también que el empleador hubiese conocido de la condición de salud en un momento previo al despido y que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Que en el presente caso, de acuerdo con los planteamientos señalados, es claro que no se requiere presentar una pérdida de capacidad laboral para gozar de la protección laboral reforzada y la demandante no presentaba pérdida de capacidad laboral, pero que ello no significa que no sea un sujeto con protección laboral reforzada; que era necesario demostrar que la demandante fue desvinculada sin la autorización de la oficina de trabajo y evidenciaba una situación de salud que le impedía o le dificultaba sustancialmente el desempeño



de sus labores en condiciones regulares y es la demandada la que tiene la carga de la prueba, de desvirtuar esa discriminación por ese estado de salud de la demandante.

Que de acuerdo a la prueba documental, advirtiendo que la testimonial poco aporta para resolver este conflicto, con unas pequeñas excepciones, teniendo en cuenta la fecha del despido (19 de diciembre de 2016) para efectos de analizar si se presenta una condición de salud antes o después a éste, en la historia clínica de la demandante, se observa un examen médico del 19 de junio del 2016 (Fol. 21) en el que se le diagnostica una condición, una contusión de rodilla, que no hay signos de inestabilidad, que la paciente conserva la fuerza en las cuatro extremidades y que tiene reflejos normales; que a julio 24 se indica la misma situación, sobre el dolor en la rodilla y el diagnóstico esguince y torcedura; el 11 de octubre del 2016, también se consigna la la misma información, esguince de rodilla y dolor en la articulación, l igual que el 18 de octubre del 2016 (Fol. 30), y aparece en esa fecha una recomendación médica (Fol. 32) de la EPS Medicina Prepagada Suramericana, de no tener una actividad física extenuante, no cargar o mover objetos pesados, evitar permanecer de pie por largos periodos de tiempo; que folio 33, hay un control médico periódico, del 18 de noviembre del 2016, y se emiten unas recomendaciones médicas para el trabajo y se indica que la demandante presenta una patología osteomuscular, resaltando que fue un examen ordenado directamente por la parte demandada y, de hecho, una de las testigos de la parte demandada hizo referencia a esta información en su declaración, y la demandada la reconoce al contestar la demanda porque manifiesta que acató las recomendaciones que se daban en ese documento.

Indica que a folio 35, el 29 de noviembre del 2016, obra el mismo diagnóstico, de trastorno interno de rodilla y persiste el dolor; el 5 de diciembre del 2016 obra consulta por fisioterapia (Folio 39); el 7 de diciembre del 2016 consulta por dolor en la rodilla continuación tratamiento y terapia física (Folio 41 y 42; el 20 de diciembre del 2016, un día después de la terminación del contrato de trabajo de la demandante (folio 46), obra un certificado médico de egreso realizado a la demandante, por la misma entidad que le hizo el control médico el

18 de noviembre del 2016, que corresponde a Colmédicos, y en éste se dice que se presentan hallazgos en el examen clínico que deben ser evaluados por su entidad de salud y se le recomienda en que las ocupaciones posteriores implemente medidas de prevención y protección-

Que también obra una serie de incapacidades que fueron emitidas a la demandante, 5, la primera por 5 días, del 19 de julio del 2016 al 23 de julio del 2016 y otras cuatro incapacidades posteriores cada una por dos días, la primera del 11 de octubre del 2016 al 12 de octubre del 2016, la siguiente del 19 al 20 de octubre del 2016, la siguiente del 20 de noviembre 29 de noviembre del 2016 al 30 de noviembre del 2016 y la última del 5 al 6 de diciembre del 2016 (Fol. 23 28 31 36 y 38) por supuesto no tiene ninguna trascendencia que la parte demandante grosella mencionado pero fueron debidamente aportados con el escrito de la demanda y dan cuenta de todas estas incapacidades presentadas por la demandante.

Concluye de esa que no hay ninguna evidencia de la ocurrencia de un accidente de trabajo, y las incapacidades se dan por enfermedad general ; que en el certificado médico de control periódico elaborado por Colmédicos, que obra a folio 33, que la demandada reconoció en la contestación de la demanda e incluso manifiesta haber acatado, se da cuenta que la demandante tenía una condición de salud para la fecha de evaluación ocurrida el día 18 de noviembre del 2016, con recomendaciones médicas para el trabajo, con patología osteomuscular por fisiatría, lo que significa a su juicio que la demandada tuvo conocimiento o debió tener conocimiento de la condición de salud de la demandante relacionada con una patología osteomuscular; que a la trabajadora se le dieron recomendaciones médicas temporales por un mes, que iban del 18 de noviembre 16 al 18 de diciembre del 2016 y fue despedida el día siguiente a la terminación de dichas recomendaciones, el 19 diciembre del 2016, y al día siguiente al despido, el 20 de diciembre del 2016 y recién terminado el período de recomendación médica, le hacen un nuevo examen médico, esta vez de egreso, ordenado también por la demandada en el que se da cuenta que se encuentran unos hallazgos de salud y que deben ser

evaluados por la entidad de salud, y ese mismo día fue citada por especialista en ortopedia (Fol. 47)

Que, además, las incapacidades indudablemente mostraban una situación recurrente de interrupción de las labores de la demandante, llamando la atención que dicha incapacidades, por un tiempo total de 13 días en un período de 4 meses y medio, demuestra una de las condiciones contempladas por la corte constitucional para considerar que un sujeto tiene protección laboral reforzada, la existencia de una condición de salud que dificulta sustancialmente el desempeño de las labores, por lo que le correspondía a la demandada demostrar que el despido no obedeció a esas condiciones de salud, a una discriminación del trabajador por su bajo desempeño, o haber solicitado la autorización ante el ministerio de trabajo y ninguna de las dos ocurrió; que se despidió a la demandada sin justa causa, como se le indicó a la demandante, por lo que no puede la demandada esgrimir ninguna excusa en este proceso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 64 del código sustantivo de trabajo; que la explicación del testigo Cardona Collazos, sobre una reestructuración de la empresa por bajas ventas no resulta suficiente para suplir las consideraciones de la corte constitucional en asuntos relacionados con la protección de las personas que presentan alguna limitación en salud. Que resulta muy extraño el argumento presentado por la demandada en este sentido, ordena ella misma la práctica de esos exámenes, se le dan unas recomendaciones, las acata pero manifiesta en el proceso que esas recomendaciones no eran obligatorias, las que sí lo son porque se emitieron por un médico y si no era especialista tenía que haberse desvirtuado en su momento que esas recomendaciones no eran obligatorias y no lo hizo, por lo que se declara la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y se condena a la demandada a pagar a la demandante los salarios y prestaciones causados desde el 20 de diciembre del 2016 al 10 de septiembre del 2019, fecha de la sentencia, pues así lo pidió la demandante, sin que solicitara el reintegro, así como, la sanción del artículo 26 de la ley 361 de 1997 que son 180 días de salarios.

## **VI. – RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La sentencia de primera instancia fue recurrida en apelación por el apoderado judicial de la demandada, en los siguientes términos:

Solicita se revoque la decisión de primera instancia adoptada, en relación con la declaración de ineficacia de la terminación del contrato, el pago de los salarios en las fechas señaladas por parte del despacho y la condena al pago del artículo 26 (indemnización), la indexación, y las costas en derecho.

Señala que el despido es eficaz el despido en el sentido de que no se encontraba la demandante en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud, por cuanto no se demostró que el despido de la demandante fuera con ocasión de la limitación de salud, máxime cuando no se demostró la existencia de una limitación superior al 15% de la pérdida de capacidad laboral;, lo anterior, indica, sin desconocer que sí existe una serie de incapacidades que apenas dan cuenta de una limitación leve y que no da lugar a que esté protegida en los términos del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y mucho menos en los términos establecidos por parte de la Corte Constitucional; dice que es extraño ver cómo se manifiestan los hechos de la demanda fuertes dolores pero que sólo tuvo tres veces incapacitada, de las cuales se tuvo conocimiento y por un período mínimo; que, además, siempre laboró en condiciones normales pues cumplía las rutas que estaban para ella asignada.

Refiere que la empresa únicamente conoció las recomendaciones transitorias de salud ocupacional por un mes, las cuales fueron prescritas por un médico ocupacional contratado por la empresa y que fueron adoptadas al cambiar las rutas que tenía asignadas terminando como supernumeraria, como se evidenció en el testimonio del señor Harold, quien estuvo velando porque la trabajadora no tuviera inconvenientes en su trabajo; que antes de esto se desconoce cualquier documento relacionado con restricciones laborales y que, adicionalmente, como se demuestra el examen médico de egreso, no se encontró evidencia de enfermedad que pudiera generar incapacidad laboral;

que, igualmente, la actora aceptó no tener recomendaciones y o incapacidades al momento del retiro. Resalta que la postura de la Corte Suprema de Justicia es que trabajador debe tener una limitación moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 y el 25%, severa mayor de 25% pero inferior a 50%, de la pérdida de la capacidad laboral, o profunda cuando el grado de minusvalía supera el 50%, mientras que, si bien la Corte constitucional dice que no sólo se amparan los trabajadores que han sido calificados, sino que considera que existirá derecho a la estabilidad laboral si el trabajador se encuentra en un período de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o si, en razón de sus condiciones de salud, se encuentra en un estado de debilidad manifiesta; que, además, dicha Corte indicando que tiene que existir conocimiento de esas circunstancias de salud por parte del empleador.

En cuanto al aspecto atinente a la presunción de discriminación, indica que la Corte Constitucional dice que se presume discriminatorio el despido si la terminación del contrato se realiza sin autorización del ministerio de trabajo; que no obstante lo anterior, siempre y cuando por su estado de salud se dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares y que, por sus condiciones particulares, pueden ser discriminados, por lo que se debe probar por el trabajador, la existencia de una condición de debilidad, la o que no se demostró; que sobre el cumplimiento de las recomendaciones dio cuenta el señor Harold, líder del accionante, quien informó que se le hizo una asignación especial en su ruta, asimismo, con posterioridad como, preventista supernumeraria, medidas que, según la testigo doctora Alejandra, son las que se siguen que en los diferentes testimonios, como se demostró a través de la audiencia a las recomendaciones; que se dejó consignado en el examen de egreso que no se encontró una evidencia que le pudiera generar incapacidad y simplemente sugirió que se consultara con su entidad de salud para que le revisaba las pruebas complementarias necesarias para su plan de manejo; que a partir la anterior y determinación médica encuentra una falta de un elemento fundamental para que se configure el estado de debilidad manifiesta pues, si bien la actora presentó una serie de incapacidades médicas en el desarrollo del contrato de trabajo, para la fecha de finalización del mismo no existía un estado

de salud que limitará sustancialmente el desempeño de sus labores, y no se demuestra que esta la hubiera conocido el empleador; que así las cosas, no es posible beneficiar a la actora con las protección especial del fuero de salud que reclama, razón por la cual no debería ser procedente la decisión apelada.

Indica que, como se ha manifestado, la actora no tenía un fuero de protección especial, por cuanto dentro de la decisión adoptada no se mencionó lo relacionado con las medidas que se adoptaron y que ya no eran vigentes al momento de la terminación del contrato, lo que afecta la decisión final; además, teniendo en cuenta que no tenía un problema para el desarrollo de sus funciones, por cuanto nunca se demostró en el proceso. Indica que no son procedentes los numerales 2, 3, 4, 5, 6, en relación a la ineficacia de la terminación del contrato, al pago de los salarios en las fechas señaladas, al pago de la sanción, la indexación y las costas en derecho gracias

#### **Alegatos de conclusión en segunda instancia:**

En su oportunidad procesal, el apoderado judicial de la parte demandada, Dr. GUILLERMO ANTONIO SUÁREZ CASALLAS, presentó sus alegatos de instancia, solicitando la revocatoria de la sentencia de primer grado, al considerar que la aquí demandante no es beneficiaria de la protección especial del fuero de salud que reclama, y por ello resulta improcedente declarar la ineficacia de la terminación del vínculo laboral, pues la actora no era sujeto de especial protección constitucional para la fecha en que se produjo su despido, quedando así sin sustento todas y cada una de las pretensiones formuladas.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, se pasa a resolver de fondo, previas las siguientes

## VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica procesal, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

**Naturaleza jurídica de la pretensión.** – Estabilidad laboral reforzada, despido ineficaz, pago de salarios y prestaciones sociales hasta la fecha de la sentencia, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación y costas del proceso.

El objeto central de esta Litis, se extiende a los puntos objeto de inconformismo planteados por el apoderado judicial de la demandada, por lo que el problema jurídico en esta instancia consistente en determinar, si, contrario a o dispuesto por el A quo, para la fecha en que la actora fue despedida sin justa causa, 19 de diciembre de 2016, la misma no gozaba de estabilidad laboral reforzada por razones de salud (debilidad manifiesta), y por consiguiente, no hay lugar a las condenas impuestas en la sentencia de primer grado, como aduce la censura.

Es pertinente advertir que en esta instancia no hay discusión alguna respecto de los hitos temporales del contrato de trabajo celebrado entre las partes, que estableció el juez de instancia, que lo fueron, del 26 de mayo de 2016 al 19 de diciembre de ese mismo año, como tampoco hay controversia sobre el monto de la indemnización por despido injusto que recibió la actora a la terminación del contrato, y el salario devengado por ésta (\$807,000 básico y \$590.000, por comisiones por venta)

Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los

pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “*estabilidad laboral reforzada*”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado.

### **La Estabilidad Laboral reforzada.**

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo.

Este último alto tribunal, ha decantado el alcance del concepto “***estabilidad laboral reforzada***”, explicando que tal derecho “*consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz*”.

No puede desconocerse que entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ha existido una diferencia en la concepción de la institución de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la primera, a partir de la sentencia 32.532 del 15 de julio de 2008, viene clasificando los grados de limitación en moderada (PCL entre el 15% y el 25%); severa (entre el 25% y por debajo del 50%) y profunda (superior al 50%);



mientras que para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con una PCL moderada, severa o profunda, sino que ha considerado que la institución de la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, no puede desconocerse los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño).

El denominado “*Fuero Ocupacional*”, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo.

En efecto, la Ley 1346 de 2009 aprobó la “*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que posteriormente se vio complementada por la Ley 1145 de 2011, que creó el Sistema Nacional de Discapacidad, entendido como el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad. Tales disposiciones, más que adscribir a Colombia a una corriente absoluta del fuero de salud, lo que hacen es fortalecer institucionalmente los medios de protección de esta población.

Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, el legislador buscó *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”*.

A su vez, a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estatuyó que *«ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo»*.

**Los elementos que deben concurrir para que se adquiera el beneficio del fuero de salud, y por ende la estabilidad laboral reforzada:**

Si bien, tal y como se reseñó en precedencia, a nivel legal existen disposiciones que amparan este derecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ampliado el espectro de protección en estos casos.

Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran:

1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que.
2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial.
3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.
4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Debe decirse que, con total independencia de adoptar el entendimiento que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha dado al tema del grado de lesividad de la enfermedad que padezca el trabajador, en la ya conocida clasificación tripartita del grado de severidad; o adoptándose la postura de la Corte Constitucional, consolidada con una serie de pronunciamientos anteriores a la sentencia SU 049 de 2017, y que se condensaron en esta última, debe resaltarse el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Con todo, a partir de la sentencia de unificación citada, resulta razonable el criterio según el cual

*“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.*

*...*

*La violación a la estabilidad ocupacional reforzada, debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución...”.*

A partir de las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver la apelación propuesta por la activa:

### **CASO CONCRETO:**

En el presente caso, teniendo en cuenta el marco jurídico reseñado, para la Colegiatura, la prueba recaudada es clara para efectos de concluir que la actora, para el momento de su desvinculación, gozaba de estabilidad laboral reforzada en razón de sus condiciones de salud, por su estado de debilidad manifiesta.

En efecto, en cuanto a la prueba documental, se observa a folio 21 historia clínica, consulta médico general, del 19 de julio de 2016, con diagnóstico “CONTUSION DE LA RODILLA. Impresión diagnóstica.”, con la siguiente observación “NO SIGNOS DE INESTABILIDAD EN RODILLA, SE ORDENA RX”, e incapacidad médica por 5 días (Fol. 23) En consulta médica del 20 de julio de 2016, como diagnóstico, se consignó: *“Esguinces y Torceduras Que Comprometen Los Ligamentos Laterales (Externo) (Interno) De La Rodilla.”* Y se dan las siguientes recomendaciones: No arrodillarse, no trotar, no saltar y terapia de 7 sesiones; en consulta del 11 de octubre de 2016 (Fol. 28) se da el mismo diagnóstico y se da incapacidad por 2 días (Fol. 28); diagnóstico que se repite en consulta del 16 de octubre de ese año, con incapacidad de 2 días (Fol. 31), y se dan las siguientes recomendaciones: *“EVITAR ACTIVIDAD FISICA EXTENUANTE, CAMBIAR O MOVER OBJETOS PESADOS, EVITAR PERMANECER DE PIE POR LARGOS PERÍODOS DE TIEMPO , ALTERNE DESCANSANDO CADA PIE EN UN TABURETE, AGACHARSE CON LA ESPALDA RECTA Y FLEXIONANDO LAS RODILLAS, APLICAR COMPRESAS”*

A folio 36 obra certificado médico de control periódico, realizado por COLMEDICOS, de fecha 108 de noviembre de 2016, indicándose en las conclusiones ocupacionales, las siguientes recomendaciones médicas para el trabajo: *“Debe evitar caminar en terrenos desiguales, inclinados o inestables, y se deben aplicar estándares de desplazamiento seguro. Estas recomendaciones tienen un carácter TEMPORAL durante un mes. Para su implementación es posible que se requiera realizar adaptaciones en el puesto de trabajo, para lo cual deberá tenerse en cuenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa. Debe aplicarse tanto en el trabajo como en sus actividades en la vida diaria.”*; se destaca que en las recomendaciones generales se indicó: *“Se le recomienda continuar en la entidad de salud donde se encuentra afiliado, plan de manejo de su patología osteomolecular por fisiatría. Esta condición de salud le genera restricciones para algunas tareas , por lo que deben ser evaluadas las exigencias de su trabajo habitual.”*

A folios 35 a 38 obran dos historias médicas de consulta, del 29 de noviembre de 2016 y 5 de diciembre del mismo año, con incapacidades de 2 días en cada una, en la primera, con diagnóstico de trastorno interno de rodilla, no especificado, y, en la segunda, con diagnóstico de “SINOVITIS Y TENOSINOVITIS, NO ESPECIFICADA”, remitiéndose en esta última a la actora a fisioterapia (Fol. 39), consulta que se realizó el 7 de diciembre de 2016 (Fol. 41), en donde se indicó el siguiente diagnóstico: **“DESGARRO DE MENISCOS PRESENTE...CONTINÚA EN TRATAMIENTO”** (Resalto fuera de texto), y

Y en examen de egreso, realizado por COLMEDICOS, el 20 de diciembre de 2016 (Fol. 46), se concluyó, refiriéndose a la actora: *“presenta hallazgos en el examen clínico que deben ser evaluados por su entidad de salud”*, , y se le recomienda que en las ocupaciones posteriores implemente las medidas de prevención y protección para que su trabajo sea seguro.

Como puede advertirse, después de la primera consulta médica de la actora, hasta la terminación de su relación laboral, el 19 de diciembre de 2016, la actora presentaba problemas de salud relacionados con su rodilla, con 5 incapacidades, con un total de 13 días de incapacidad, con varias consultas periódicas, con recomendaciones médicas, las últimas dadas por COLMEDICOS, entidad a la que la demandada envió a la actora, que indiscutiblemente conocía la accionada, como lo reconoce al contestar la demanda, resaltando la sala que en ese mismo certificado médico de control periódico, claramente se indicó demanda, si bien la parte demanda, resaltando la sala que en ese mismo concepto se indicó que se recomendaba a la actora que continuara en la entidad de salud a la que se encontraba afiliada, plan de manejo de su patología osteomuscular, señalando que esa condición de salud le genera restricciones para algunas tareas por lo que deben ser evaluadas las exigencias de su trabajo habitual, de lo que se infiere que, luego de dichas recomendaciones de carácter temporal, de acuerdo a la evolución médica de la actora en su plan de manejo, en su EPS, debían evaluarse a su vez las exigencias del trabajo, y, de continuar su estado de salud, determinar si se

debían o no dar nuevas recomendaciones; sin embargo, al otro día de cumplirse el mes allí señalado, la demandada decidió dar por terminado el contrato de trabajo de la actora, sin justa causa, como se observa en la carta de despido obrante a folio 43, con el agravante que tampoco se tiene certeza la fecha en que la demandada comenzó a acatar dichas recomendaciones y cuándo se cumplió efectivamente el mes a que hace referencia el certificado en mención.

Además, no puede pasarse por alto que, según el concepto de fisiatría, del 7 de diciembre de 2016, pocos días antes del despido, la actora presentaba desgarre de meniscos, se le ordenaron 5 terapias físicas y se le autorizó consulta con ortopedia, para el 3 de marzo de 2017, lo que denota su afectación de salud y la continuidad de su tratamiento.

Ahora, es pertinente señalar que el cargo de preventista, según lo dicho por el representante legal de la empresa demandada en el interrogatorio que absolvió, describió tal actividad de la siguiente forma: *“Preventista es la persona encargada de prevender un producto que se entrega al día siguiente”* señalando el testigo Harold Cardona, que un preventista tiene que visitar una zona específica que se le asigna, hacer un tema de ejecución, precisando que un preventista supernumerario puede estar en espera de una zona, definición que claramente es ambigua. Lo cierto es que el preventista, al estar encargado de una zona, tiene que caminar para ir de un lugar a otro, estar pendiente de los productos, por lo que es fácil inferir que los problemas en su rodilla, no cualquier problema pues el tenía diagnóstico de desgarre de meniscos para el 7 de diciembre de 2016, indudablemente, para la fecha de su despido, dificultaba sustancialmente el desarrollo regular de la actividad laboral de la demandada, hecho que conocía la demandada aunque se ampare en el examen de egreso, en el que, entre otras cosas, resalta la sala, dio cuenta de hallazgos médicos que, si bien no se especificaron, no significa que la demandante se encontraba en óptimo estado de salud, y, por el contrario, corrobora el estado de afectación

de la salud de la actora, y su condición de debilidad manifiesta por dicho estado.

Por lo anteriormente expuesto, al no haber desvirtuado la demandada la presunción de despido discriminatorio, en atención a que el despido, sin justa causa resalta la Colegiatura, se realizó sin autorización del Ministerio de Trabajo, los otros dos presupuestos para que se configure la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, por debilidad manifiesta, el despido de la actora fue ineficaz por lo que procede la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y el pago de salarios y prestaciones desde el despido hasta la sentencia de primera instancia, puesto que, si bien procede el reintegro, la demandante no lo solicitó pidiendo únicamente lo concedido por el juez de primer grado, por lo que habrá de confirmarse la sentencia objeto de apelación, condenando en costas en esta instancia a la demandada, dentro de las cuales se fija, como agencias en derecho, un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2021.

#### **VIII. - DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE:**


**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, que se conoce en Apelación, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.


**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la demandada, en favor de la actora, dentro de las cuales se fija, como agencias en derecho, un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2021.


**TERCERO:** En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO: SE ORDENA** la notificación por estados de esta providencia, y se autoriza su reproducción virtual a las partes del proceso.

**Los Magistrados:**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**  
Magistrada

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**  
Magistrado

  
**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**  
Magistrada

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR  
DE MEDELLÍN – SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados N ° 088 del 24 de mayo de 2021.

**Consultable aquí:**

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>