

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dieciséis (16) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Cumplido el traslado de que trata el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, se procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario de doble instancia instaurado por AMPARO SOTO BLANDÓN en contra de INDUSTRIAS KENT Y SORRENTO S.A. (Radicado 05001-31-05-015-2018-00696-01).

ANTECEDENTES

Pretende la demandante, previa declaración de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 27 de octubre de 2014, se condene a la sociedad demandada, además del pago de salarios insolutos, indemnización por despido injusto e indemnización por falta de pago, a *“CONCEDER de manera permanente y en vigencia del contrato laboral, el Derecho a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA a favor de AMPARO SOTO BLANDÓN, dadas las recomendaciones prescritas por el Médico*

*tratante de la EPS SURA, concedida de manera transitoria en Sentencia de Tutela ...".* Pide también condena en costas (fl. 5).

Las anteriores súplicas las sustentó, en síntesis, en los siguientes hechos: mediante contrato de trabajo a término indefinido, se vinculó para la sociedad demandada el 27 de octubre de 2014; el salario pactado fue el mínimo legal, más los recargos de ley; fue despedida sin justa causa el 22 de junio de 2018; el oficio desempeñado fue el de Operaria de Oficios Varios; al finalizar la relación laboral no se le canceló cesantía, intereses, vacaciones y primas de servicio; al momento del despido sufría de una enfermedad diagnosticada por la EPS SURA; tal decisión unilateral e injusta del empleador vulneró sus derechos fundamentales, entre ellos el de la estabilidad laboral reforzada; la enfermedad de la demandante y las recomendaciones médicas que tenía al momento de la finalización de los servicios, “presuntamente” fueron el detonante para dicha determinación; atendiendo a ello instauró acción de tutela, la cual finalizó, entre otras órdenes, con la medida transitoria de reintegro; tal decisión se cumplió, luego de algunos inconvenientes, el 9 de octubre de 2018; y finaliza diciendo que tiene derecho a lo que reclama (fls. 2 a 4).

La sociedad demandada dio contestación a la demanda en forma oportuna. Se opuso a la prosperidad de todo lo pedido, dando las razones que estimó pertinentes. Aceptó el contrato de trabajo, la fecha de iniciación, el oficio desempeñado, el 22 de junio de 2018 como la fecha en que fue despedida sin justa causa la demandante, la afiliación a la seguridad social y los hechos relativos a la acción de tutela, con la precisión, que se cumplió con lo allí ordenado; se fue enfático en sostener que “... *ni siquiera a la fecha de contestación de esta demanda, la demandante ha presentado incapacidades*

*por enfermedades graves ni ha sido calificada con algún diagnóstico y menos aún por presunto e inexistente acoso laboral*”; de los restantes hechos dijo que no eran tales, o que no eran ciertos, pero en documento obrante a folios 126/127, se precisó “... *que la empresa elaboró la liquidación y que la deprecante no la recibió, y que al momento de realizar las gestiones para su pago y/o consignación a órdenes de la Justicia Laboral, se ordenó el reintegro por parte del Juez Constitucional de tutela, razón por la cual no era procedente entregar la liquidación definitiva de prestaciones*”. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: prescripción, compensación, inexistencia de obligaciones por parte de mi representada, buena fe, pago, inexistencia de requisitos para tener protección laboral reforzada y mala fe (fls. 89 a 100).

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 17 de julio de 2019, dispuso que la demandante no tenía estabilidad laboral reforzada por no tener una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%; absolvió del pago de salarios, prestaciones sociales e indemnización del artículo 65 del CST; condenó a la cancelación de \$2.190.371 por concepto de indemnización por despido injusto; declaró probada al excepción de compensación, y para tal efecto autorizó a la sociedad demandada para que la indemnización anterior, sea deducida de “... *los salarios y prestaciones que se le hubieren pagado a la señora AMPARO SOTO BLANDÓN, durante el tiempo que fue reintegrada después del despido*”; y por último, le impuso las costas de la instancia a la demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$828.116.00 (fl. 136v.).

Inconforme con tal determinación, el apoderado de la parte demandante aspira a que se revoque lo dispuesto en materia de estabilidad laboral reforzada y, como consecuencia, se proceda tal como se solicitó en la demanda, es decir,

con el reintegro correspondiente. Soporta su petición en que al momento del despido injusto de la demandante, si bien no existía una calificación de su estado de salud o de su pérdida de capacidad laboral de la actora, si tenía recomendaciones médicas (CD tiempo 1:10:26 y ss.).

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

### CONSIDERACIONES

La Sala restringirá su estudio a los puntos objeto de inconformidad planteados por el apoderado de la demandante, al tenor de lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2 de 1984 y 35 de la Ley 712 de 2001, y que básicamente apuntan a establecer que la señora Amparo Soto Blandón para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, era titular de una estabilidad laboral reforzada.

Sea lo primero de anotar, conforme a la contestación que se dio a los hechos de la demanda, que no se encuentra en discusión, entre otros hechos, la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, la fecha de iniciación: 24 de octubre de 2014, la fecha en que ocurrió el despido injusto: 22 de junio de 2018, el oficio desempeñado: Operaria Oficios Varios, y una remuneración básica equivalente al salario mínimo legal mensual vigente. Tampoco se discute que para esta última fecha, a la demandante, no se le cancelaron los salarios y prestaciones sociales en tanto se ordenó el reintegro por acción de tutela que ésta interpuso, y cuyas decisiones aquí tampoco se cuestionan (fls. 20 a 24 y 28v. a 34).

Con base en esos supuestos, y de cara al recurso propuesto, corresponde determinar si la señora Soto Blandón era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada que afirma y, en consecuencia, si el despido sin justa causa del cual fue objeto es ineficaz, por no haberse solicitado autorización al Ministerio del Trabajo.

Pues bien, lo primero que debe decirse es que uno de los requisitos para activar la protección derivada del fuero de salud, es que el empleador conozca de la situación de debilidad manifiesta de su trabajador, y aun así opte por su desvinculación, sin solicitar la autorización de la autoridad administrativa correspondiente. Y es que en efecto, tanto la doctrina probable de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como el precedente judicial derivado de la Corte Constitucional, en forma pacífica han considerado que de esa forma debe ocurrir pues el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, busca eliminar cualquier posibilidad de discriminación frente a las personas cuya condición de salud, les dificulte en forma sustancial la ejecución de sus funciones (véase sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, SL635 de 2020, SL1236 de 2021, SU 049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018, y T-102 de 2020). Así lo dispuso en forma diáfana el tribunal de cierre en la reciente sentencia SL1236 del 17 de marzo de la calenda que avanza, al predicar:

*“...La Sala considera que el Tribunal no se equivocó en su decisión, pues, como lo tiene asentado la jurisprudencia laboral de esta Corporación, para que haya lugar a la estabilidad laboral del art. 26 de la Ley 361 de 1997 es preciso, primero, que se trate de personas con discapacidad; segundo, que el hecho sea conocido por el empleador, y, tercero, que la ruptura contractual obedezca a esta situación del trabajador...”*

Por lo anterior, solo de verificarse que la desvinculación se fundamentó en la grave condición de salud del trabajador, que *“le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores [...] en condiciones regulares”* (SU 049 de 2019), el empleador puede ser condenado al reintegro y al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la ley ya citada. En caso contrario, la terminación del contrato de trabajo *“...no puede calificarse prima facie injustificada y discriminatoria, pues es razonable considerar que el empleador no debía solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral...”* (T-102 de 2020).

Con base en esas precisiones, se descende al *sub lite*, encontrando que los elementos de convicción están compuestos, de un lado por prueba documental, y del otro con los interrogatorios de parte que se les formularon a la actora y al representante legal de la sociedad demandada.

De este material probatorio, analizado en su conjunto, tal como lo ordena el artículo 61 del CPTSS, esta Sala colige que hay orfandad de prueba para tener acreditado los requisitos referidos, en especial el **conocimiento de la discapacidad por parte del empleador y de que éste hubiese tomado la determinación de finalizar el contrato de trabajo por tal motivo**. Sobra anotar, y eso aparece incontrovertible, que para el 22 de junio de 2018 la demandante padecía una leve dolencia o enfermedad, pues nada distinto puede colegirse de las anotaciones que dejó el médico tratante en la historia clínica, en especial la escrita en la consulta realizada el 15 de junio de 2018, es decir, 7 días antes del despido:

*“... OPERARIA DE MAQUINA, DIESTRA, DOLOR CRÓNICO EN MANO DERECHO, CON EPISODIOS DE MEJORÍA, ES DE TIPO MECÁNICO, ULTIMAMENTE MAS INTENSO .... EN LA CITA PREVIA SE LE REALIZÓ INFILTRACIÓN LOCAL. HOY RELATA GRAN MEJORÍA ESTA SATISFECHA, SUGIERO CONTINUAR CON TERAPIAS EN CASA, INMOVILIZADOR DIARIO EN REPOSO. ALTA CON INSTRUCCIONES ...*

*“Durante 8 semanas se recomienda disminuir actividades que impliquen: Manipular cargas o pesos superiores a 5 kg con la extremidad afectada. Movimientos repetitivos de flexo extensión, pronación y supinación del miembro afectado, o agarres contra resistencia alta. Manipulación de equipos que generen vibración o choque. Actividades con riesgo de caídas o trauma directo sobre el miembro afectado. Estas recomendaciones son de carácter funcional y no constituyen restricciones laborales” (fl. 68v.).*

En lo relativo a la falta de conocimiento del anterior quebranto de salud de la demandante por parte del empleador, baste decir que ni en los hechos de la demanda se afirmó de manera clara y directa que tal hecho fuere conocido por la parte demandada, ni mucho menos en la contestación a los mismos se aceptó ello, por el contrario frente a la afirmación de existencia de incapacidades por enfermedad por períodos intermitentes, desde hace más de 18 meses, con prórrogas sucesivas, se dejó dicho: *“Se resalta al Despacho que a la fecha de terminación del contrato, esto es el 22 de junio de 2018, las incapacidades sufridas por la actora fueron discontinuas e ininterrumpidas y sobre todo se debieron a diferentes padecimientos, los cuales se consideran normales y que no se podrían catalogar como catastróficos y menos que hubieran afectado sus condiciones normales y que la pusieran en un estado de indefensión que le impida acceder a cualquier actividad laboral”* (subrayas y negrillas del texto).

Agréguese a lo anterior, que ninguno de los documentos obrantes da cuenta de este conocimiento, y el representante legal de la demandada, en el interrogatorio de parte que se le formuló, fue enfático en dar cuenta que NO conocía para el momento del despido de la demandante, ni restricciones de orden laboral, ni mucho menos de recomendaciones médicas (CD tiempo 18:21 y ss.).

Si lo anterior es así, sobran consideraciones para también afirmar que no existe relación de causalidad entre el despido y el estado de salud de la demandante, sin que pueda inferirse ésta de ninguna de las pruebas obrantes. Por el contrario, afirmó el representante legal de la sociedad, que por el conocimiento que él tuvo, ello se debió a motivos de producción.

En este contexto, al no mediar elementos de convicción sobre los requisitos plurimentados, la conclusión no puede ser otra que la de confirmar en su integridad el fallo de primer grado.

Las costas de esta instancia, siguiendo los lineamientos del artículo 365-1 del CGP, estarán a cargo de la parte demandante, dado que el recurso se resolvió de forma desfavorable. Como agencias en derecho se fija la suma de medio SMLMV.

#### DECISIÓN:

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



autoridad de la Ley, CONFIRMA la sentencia materia de apelación, de fecha y procedencia conocidas.

Costas en esta instancia a cargo del demandante. Se fijan como agencias en derecho medio SMLMV.

La presente decisión queda notificada en los **ESTADOS ELECTRÓNICOS** de que trata el artículo 9 del Decreto 806 de 2020.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIERREZ SALAZAR

Se certifica: Que la sentencia anterior fue notificada por  
ESTADOS N° 104 fijados el 17 de junio de 2021  
En la página web de la rama judicial a las 8 a.m.

---

El secretario.