



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

Medellín, diciembre 14 de 2022

Radicado: 05001 31 05-015-2020-00007-01  
Demandante: DEISY YAZMIN AGUDELO QUINTERO  
Demandado: ALMACENES ÉXITO INVERSIONES S.A.S  
Asunto: CONSULTA  
Tema: FUERO DE SALUD

La Sala Sexta de decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencian causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

**ANTECEDENTES**

La accionante instauró proceso en contra de la demandada, solicitando se declarara que al momento de la celebración de la transacción que dio por terminado el vínculo laboral se encontraba amparada por estabilidad laboral reforzada. Que la garantía de la estabilidad laboral reforzada es irrenunciable, y que el GRUPO ÉXITO no solicitó permiso al MINISTERIO DE TRABAJO para dar por terminado el contrato de trabajo. Y en consecuencia se declare que la terminación del contrato es ineficaz, y se condene a la demandada a reintegrar al mismo puesto o uno de mejor jerarquía a la

trabajadora y que estén acordes a las recomendaciones que su estado de salud requiere, se condene a que el GRUPO ÉXITO reconozca y pague todos los salarios y prestaciones dejados de percibir por la demandante mientras estuvo desvinculada así como los aportes a la seguridad social, y reconozca además la sanción establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Para respaldar sus pretensiones dijo que inició a laborar al servicio de la demandada el 4 de febrero de 2011 para el GRUPO ÉXITO a través de un contrato a término indefinido, que fue contratada para desempeñar el cargo de CHEF II adscrita al área de comidas preparadas, con un salario mensual de \$1.609.600. que durante la vigencia de la relación laboral tuvo reconocimiento como mejor empleada, que en junio de 2018 el GRUPO ÉXITO participó en un evento en donde a ella le correspondió la preparación de ceviches durante aproximadamente 9 días, actividad después de la cual empezó a presentar dificultades en el miembro superior izquierdo, especialmente en la palma de la mano.

Relató que durante el horario de trabajo siguió presentando molestias, dándosele a conocer a la supervisora LINA TOBÓN, y fue atendida por el personal de primeros auxilios brindándole atención primaria y colocándole una venda. Que el empleador reportó a la ARL el padecimiento, iniciando la trabajadora con atención y diagnóstico de “trastorno sinovial y tendinoso no especificado” y requiriendo revisión y terapias por fisiatra.

Destacó que el empleador el 22 de octubre de 2018 la citó para indicarle que las situaciones de tiempo, modo y lugar por las cuales había sido contratada habían variado y por lo tanto la invitó a dar terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo, y que si bien ella al principio se rehusó a firmar dicho acuerdo, el empleador le indicó que el contrato igualmente le sería terminado, razón por la cual accedió a suscribirlo.

El A quo, consideró que no se encontraban probadas las circunstancias fácticas que se requiere para dar por acreditado la condición de estabilidad laboral reforzada,

destacando que la trabajadora fue valorada por la ARL asignándole por el diagnóstico catalogado como laboral una pérdida de capacidad del 1.60%, valor que no considera relevante para suponer el estado que alega. Además, consideró que tampoco se acreditó que la terminación del contrato obedeciera a una decisión unilateral injusta, y en consecuencia absolvió de todas y cada una de las pretensiones a la demandada.

Decisión que no fue objeto de recurso y que se conoce en esta instancia en el grado jurisdiccional de consulta.

### **ALEGATOS**

Concedido el término que establece el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, sin que las partes hubiesen efectuado pronunciamiento alguno.

### **CONSIDERACIONES**

Sea lo primero indicar que en este caso se encuentran por fuera de discusión que **1)** la demandante suscribió contrato laboral a término fijo inferior a un año, en calidad de trabajadora de ALMACENES ÉXITO S.A. el 4 de febrero de 2011 (pág. 235 a 238). **2)** consta certificación emitida por la demandada, que la demandante laboró a su servicio entre el 4 de febrero de 2011 y hasta el 22 de octubre de 2018, relación laboral que fue pactada a término indefinido, devengando como último salario la suma de \$1.609.600. (pág. 231). **3)** que el 8 de julio de 2018 se reportó ante la ARL el dolor desarrollado por la demandante en la muñeca en atención a la actividad que venía desarrollando de exprimir limón para los ceviches (pág. 70). **4)** de conformidad con la historia desde el 8 de julio de 2018 y hasta el 11 de julio de 2019 la demandante ha sido tratada por “trastorno sinovial y tendinoso no especificado y contusión de otras partes de la muñeca y mano (pág. 76 a 227). **5)** que las partes dieron por terminado el contrato laboral de mutuo acuerdo el 22 de octubre de 2018 (pág. 228)

De conformidad con lo anterior y como quiera que no existe discusión en el tipo de relación laboral, duración, y salario devengado, en esta instancia se discute si la demandante acredita los supuestos de hechos exigidos normativamente para que opere el reintegro en razón de una estabilidad laboral reforzada.

Lo primero que hay que decir, es que el fuero de salud que invoca la accionante se encuentra regulado en el artículo 26 de Ley 361 de 1997, el cual establece que **ninguna persona podrá ser despedida en razón de su discapacidad**, salvo que medie permiso del Ministerio del Trabajo.

Sobre este tema no ha sido pacífica la jurisprudencia de las Altas Cortes, presentándose una diferencia en el alcance de la norma, situación que fue expuesta por la H. Corte Constitucional en la sentencia SU 049 de 2017, en donde se indicó:

*“4.1. En la jurisprudencia nacional hay diferencias en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada protege solo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o si, por el contrario, su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido al menos desde la sentencia del 15 de julio de 2008 (Radicado 32532) que la estabilidad laboral reforzada es una garantía derivada estrictamente de la Ley 361 de 1997, [46] en cuyos preceptos, a su juicio, se dispone que sólo se aplica a quienes tienen la “condición de limitados por su grado de discapacidad”. Lo cual, a su turno, remite a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001 que clasifica los “grados de severidad de la limitación” así: moderada la que está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa la mayor al 25% e inferior al 50%, y profunda la igual o superior al 50%”.*

En esa oportunidad el órgano de cierre constitucional unificó su criterio, protegiendo el derecho a la estabilidad reforzada por discapacidad, indicando que se trata de una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud, y les impida o dificulte sustancialmente el ejercicio de sus labores, sin que se requiera de una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

No obstante lo anterior, si bien es cierto la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, venía exigiendo que el trabajador debía ser calificado y acreditar una limitación moderada (pérdida de capacidad laboral entre el 15% y el 25%), severa (pérdida de capacidad laboral mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral), o profunda (pérdida de capacidad laboral que supera el 50%), tal y como se desprende de las sentencias SL41845 de 2012 y SL 1360 2018, entre otras, a juicio de esta Sala, la diferencia de criterios entre la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia y la H. Corte Constitucional, se ha reducido en la actualidad, pues la H. Corte Suprema de Justicia, ha aceptado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condición de discapacidad, así se indicó en la sentencia SL058 de 2021, al señalar:

*“En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral”*

Igualmente, en la sentencia SL572 del 24 de febrero de 2021, con ponencia del Magistrado Luis Benedicto Herrera Díaz, se expuso:

*“Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”.*

Conforme a lo anterior, no queda duda que actualmente no se requiere la determinación de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, que, **aunque la misma constituye un medio probatorio técnico idóneo**, la situación de discapacidad del trabajador puede constatarse a partir de otros elementos probatorios, que lleven al juez a la convicción de la discapacidad de quien reclama el fuero de estabilidad laboral.

De conformidad con la norma y jurisprudencia expuesta, para efectos de que el trabajador sea acreedor de la garantía de la estabilidad laboral, es necesario determinar:

1. Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica **sustancial** que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral
2. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.
3. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de limitación física, sensorial o psíquica sustancial o de debilidad manifiesta
4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Dentro del presente proceso si bien se tiene acreditado que la demandante fue tratada por el diagnóstico “trastorno sinovial y tendinoso no especificado y contusión de otras partes de la muñeca y de la mano, lo cierto es que también reposa calificación por parte de la ARL, en donde asigna a la pérdida de capacidad laboral de la demandante por el acontecimiento laboral un 1.60%, valor que a todas luces **no es sustancial**, término que ha utilizado la Corte para evaluar la procedencia o no de la garantía de la estabilidad por condiciones de salud.

Adicionalmente y aún más relevante, esta Sala destaca que la terminación del contrato no obedeció a una decisión unilateral y mucho menos se encuentra acreditado que ocurrió por una decisión injusta, pues contrario a ello, existe prueba documental que da cuenta de que la relación laboral se terminó por un acuerdo al que llegaron las partes de manera voluntaria, sin que se haya debatido la credibilidad de este acuerdo, pues se destaca que la activa después de radicado el proceso no

se hizo presente en ninguna de las audiencias y por lo tanto, nada se desvirtuó respecto de cómo ocurrió la suscripción de dicho acuerdo, razón por lo cual, es válido y eficaz para dar por acreditado que fue una decisión consensuada.

Desacreditados estos dos puntos, es claro que no opera en consecuencia la garantía que invoca la accionante con la demanda y por lo tanto esta Sala confirmará en todas sus partes la decisión tomada por el A quo.

Sin costas en esta instancia como quiera que se conoció en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, CONFIRMA en su totalidad la decisión tomada por el JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

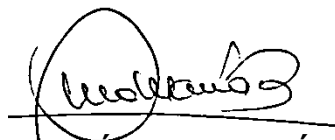
Los Magistrados,



**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**



**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado:	05001 31 05-015-2020-00007-01
Demandante:	DEISY YAZMIN AGUDELO QUINTERO
Demandado:	ALMACENES ÉXITO INVERSIONES S.A.S
Tema:	FUERO DE SALUD
Decisión:	CONFIRMA
Magistrado ponente:	DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 17 de enero 2023 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO