

## **REPÚBLICA DE COLOMBIA**



### **RAMA JUDICIAL**

### **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**

**Medellín, catorce (14) de febrero de dos mil veintitrés (2023)**

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por MARIA JIMENA HERNÁNDEZ MIRANDA contra 101 S.A.S. (Radicado 05001-31-05-019-2020-00326-01).

### **ANTECEDENTES**

La demandante incluyó dentro de sus pretensiones la declaratoria de la existencia de acoso laboral con la imposición de las correlativas sanciones de la Ley 1010 de 2006, y además solicitó la declaratoria de la ilegalidad del despido con reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, además de la que regula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con el pago de las acreencias laborales no reconocidas, la indemnización por falta de pago - artículo 65 CST-, una indemnización por perjuicios morales y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que inició labores con la demandada el 25 de noviembre de 2019 desempeñando el cargo de “asesora jurídica y administrativa” por medio de un contrato de trabajo a

término indefinido percibiendo una remuneración equivalente a \$3.000.000 pagaderos de manera mensual, cumpliendo un horario de trabajo de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. El 26 de abril de 2020 le notificó a la sociedad por medio de Henry Domínguez vía whatsapp que se encontraba mal de salud remitiendo por igual medio la incapacidad. El día 27 de abril sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo se dio por terminado el contrato de trabajo sin aducir causa alguna, misiva que fue remitida por Henry Domínguez a través de correo electrónico. El 30 de abril radicó queja por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo donde se enlistan las conductas de acoso ejercidas, escrito que fue remitido al empleador, el que promovió comunicación inmediata en tono grosero y amenazante. El 20 de mayo de 2020 fue admitida acción de tutela en la que se buscaba el pago de salarios y acreencias laborales, la que fue concedida ordenando el reintegro al que la demandante renunció, y luego esa acción constitucional fue revocada por impugnación interpuesta lo que conllevó a que el 17 de junio de 2020 recibiera una comunicación de devolución de dineros dado lo decidido por el Juzgado.

La demandada 101 S.A.S. arribó escrito de respuesta; sin embargo, por auto del 13 de abril de 2021 (Archivo 19) el Juzgado de Conocimiento dio por no contestada la demanda por ser remitido de manera extemporánea el escrito por el que se pretendía subsanar los requisitos exigidos por providencia del 16 de marzo de 2021 (Archivo 16).

El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín en sentencia del 06 de octubre de 2021, DECLARÓ la existencia de un contrato de trabajo entre las partes ejecutado entre el 25 de noviembre de 2019 y el 27 de abril de 2020 cuando fue terminado unilateral y sin justa causa por el empleador. CONDENÓ a 101 S.A.S. a reconocer y pagar \$3.000.000 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, \$7.300.000 por la sanción en razón de no consignar las cesantías del año 2019 en un fondo, y \$2.000.000

por concepto de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST. ABSOLVIÓ a la demandada de las demás pretensiones instauradas en su contra. Impuso costas procesales a cargo de la convocada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$800.000.

Ambas partes por intermedio de sus representantes judiciales acudieron a la alzada. La activa se apartó de la providencia en lo que atañe a la absolución de la indemnización que pregonan el artículo 126 de la Ley 361 de 1997 por considerar que el historial clínico muestra que la señora Hernández se encontraba bajo tratamiento médico psiquiátrico y el 26 de abril se dio a conocer la incapacidad médica, lo que muestra un desconocimiento al debido proceso por no solicitarse la autorización correspondiente al Ministerio del Trabajo lo que evidencia su acto negligente para propender el despido, que da paso al reconocimiento de la indemnización de los 180 días.

De otro lado, la pasiva disiente de la condena de indemnización por despido sin justa causa aduciendo que la trabajadora engañó a quien fungió como su empleadora en tanto de mala fe ocultó información importante para su contratación, al requerir su oficio destreza y serenidad para asumirlo. Advierte que no se trataba de una enfermedad laboral la que padecía la demandante y por esa razón no se requería autorización del Ministerio. Agrega que las cesantías y sus intereses fueron debidamente canceladas.

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

En esta instancia no existe discusión respecto a la vinculación contractual de carácter laboral presentada entre la demandante y la convocada a través de un contrato de trabajo bajo modalidad indefinida (Págs. 10-12 Archivo 14), terminada por decisión unilateral por parte de la empleadora el 27 de abril de 2020 (Págs. 44-46 Archivo 02).

Con base a ello y a los argumentos de las alzas, en virtud al principio de consonancia, en esta instancia los problemas jurídicos que compete a la Sala esclarecer, se sintetizan en las siguientes cuestiones: 1) si para la finalización del contrato que existió entre las partes que integran este litigio, la demandante era o no beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 para advertir la procedencia de la indemnización que contempla el artículo 126 de la Ley 361 de 1997; y 2) si en el asunto es ausente la configuración de una justa causa para la terminación del vínculo laboral que de lugar al reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

### De la estabilidad laboral reforzada

Los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades - hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación (al respecto pueden consultarse las 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, T-102 de 2020, T-434 de 2020, T-237 de 2021 y SU087 de 2022).

En las mencionadas providencias, la Corte Constitucional ha explicado cada uno de los requisitos aludidos; frente al **primero** expresó que se han enlistado algunas reglas de las que es posible identificar los eventos donde opera la garantía de estabilidad laboral reforzada por la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, y estas son:

*“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.*

*(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.*

*(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.*

*(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.*

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercer presupuesto**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (iuris tantum) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio

con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando aportado un historial clínico que evidencia que la demandante cuenta con diagnóstico de “*trastorno depresivo recurrente*”, “*episodio depresivo moderado*” y “*trastorno de ansiedad generalizada*” cuyo origen data desde sus 14 años de edad con incrementos de episodios graves desde el año 2009 por razón de un “*infarto cerebral padecido*” (Págs. 48-54 Archivo 02), parte médico registrado el 26 de abril de 2020, donde se consignó por intervención de la paciente entre otras cosas, tener problemas en el trabajo y sufrir de acoso laboral.

Obra también en el plenario, unas incapacidades prescritas por un especialista en psiquiatría de “Samein”, ordenadas entre el 27 de abril de 2020 y el 06 de mayo de 2020 (Pág. 51 Archivo 02), y entre el 07 y el 16 de mayo de 2020 (Pág. 50 Archivo 02).

De tales documentales, advierte la Sala, que la demandante en efecto cuenta con un antecedente patológico; sin embargo, es imprescindible precisar que para activar la garantía de estabilidad reclamada por el promotor del proceso, no es suficiente contar con una afección de salud, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien efectivamente generan una incapacidad temporal y que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL5700-2021).

De manera que el juez de instancia no desacertó en la valoración de los escasos medios de convicción sobre este tópico cuando concluyó que tales supuestos no estaban demostrados en el proceso, puesto que pese a que cuando el historial clínico demuestra una afección psiquiátrica de la actora,

se trata de una con avance de más de dos décadas de las que se desconocen los conceptos médicos, los tratamientos activados y su evolución, siendo ausente la probanza que muestre su estado para el momento del finiquito y que la patología padecida interfiriera en la ejecución de las labores de la demandante como Asesora Jurídica, pues aunque del dicho de quien funge como representante legal de la demandada se derivan inconvenientes con el rendimiento de la trabajadora encontrados en los cinco meses de labores, no existe un solo registro del que se desprenda fehacientemente que su desempeño se viera afectado en razón de su enfermedad, resultando desacertado arribar a conclusión distinta partiendo de ese contexto sin soporte médico o documental, pues ello se extralimita a lo probado en este escenario judicial, tornándose en irrazonable colegir como lo pretende la demandante, que una enfermedad que ha permanecido en el tiempo por aproximadamente 22 años, se convirtiera en el motivo primigenio de la decisión de despido.

Pero es que la promotora de la litis basa sus pedimentos en este sentido por presentarse unas incapacidades a la fecha del finiquito, encontrando que aunque es cierto que se aportó una incapacidad que fue prescrita a partir del 27 de abril de 2020, data que coincide con la de la cancelación del enlace laboral (Págs. 51 y 46 Archivo 02), no se cuenta con constancia médica anterior de la que se infiera la necesidad de consultar por presentarse un deterioro en la salud de la trabajadora de magnitud tal que no le permitiera ejecutar su actividad productiva de manera eficiente y que al mismo tiempo, sugiriera que su labor estaba resultando incompatible con su padecimiento, ausencia de intervención profesional que anuncia un estado de salud idóneo y suficiente para el ejercicio de sus tareas pese a la persistencia en el tiempo de la enfermedad diagnosticada, que no se derruye desde otras probanzas.

Y es que se trata de una afectación atendida bajo un tratamiento enfocado en el suministro del medicamento “*venlafaxina 75 Mg.*”, con el que precisamente se busca la regulación de los síntomas sin que se observen

restricciones o recomendaciones laborales previas, ni es posible endilgar al oficio desplegado dentro de la convocada como la causa de su enfermedad, pues ha quedado claro que su iniciación se remonta a su niñez, aspectos conjuntos con los que no irrumpe evidente una condición de discapacidad objeto de la protección constitucional que se depreca y menos, que haya sido notoria a los ojos del empleador en tanto además de no contarse con una comunicación formal, no resulta certero que presentara síntomas obvios, que asistiera de forma frecuente y en horarios laborales al médico con prescripción de incapacidades por ese diagnóstico, y en contraposición a ello, lo que se obtiene del espacio probatorio es que la activa no demuestra su argumentación, las incapacidades son posteriores a la terminación y el diagnóstico era ignorado por la parte patronal, no siendo viable desdibujar el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, pues la afección padecida ningún obstáculo representaba para permanecer en el empleo, dolencias que en sí mismas según lo probado no tenían el alcance de perjudicar los intereses económicos o logísticos de la empresa, que impusieran de este lado presumir la conducta discriminatoria generadora del finiquito.

Es necesario precisar que el pantallazo de whatsapp allegado (Pág. 47 Archivo 02) de donde pudiera observarse una conversación atendida con Henry Domínguez que el representante de la demandada adujo era el superior jerárquico de la demandante, en razón a la duda que emerge en relación con su origen y autenticidad, era necesario para darle fuerza probatoria acompañar otros elementos que permitieran concluir que lo allí plasmado era veraz, pero como ello no ocurrió así su poder suasorio se pierde, al no existir confiabilidad sobre el remitente, el destinatario y la conservación de la integridad de la información, probanza que se desecha en ese orden para definir lo hoy convocado.



Por consiguiente, debe decirse, a juicio de esta Sala, tal y como lo definió el *a quo*, que María Jimena Hernández Miranda no es beneficiaria de la estabilidad ocupacional reforzada que pregonan, al no existir nexo causal entre el estado de salud aducido y la decisión de despedirla, lo que conlleva a que la decisión venida en apelación sea confirmada.

*De la indemnización por despido sin justa causa*

Comienza por recordar la Sala en este punto que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (Parágrafo artículo 62 CST).

La actora advierte que la relación laboral que se encuentra debidamente probada, terminó por decisión unilateral y sin justa causa adoptada por quien fungió como parte patronal, por lo que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP, le correspondía probar tal supuesto de hecho para de ese modo, trasladar la carga de la prueba al convocado a fin de corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de esta indemnización.

Como se dijo, el finiquito de parte de 101 S.A.S. está acreditado por medio de la misiva de terminación que data del 27 de abril de 2020, denotando que para ese momento el motivo del que se valió la demandada para expirar el pacto contractual, fue el literal c) del artículo 61 del CST que valga decir, dispone la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo fijo pactado, sin adición de fundamentos de carácter fáctico u otros jurídicos que den cuenta de los argumentos que dieron paso a esa resolución.

Como quiera que no se discute el tipo de contrato de carácter indefinido que rigió esta vinculación, la causal alegada carece de lógica y sustento en tanto es un nexo laboral no susceptible de ser terminado por el vencimiento de un plazo al no encontrarse este delimitado en el tiempo, lo que basta para advertir que al no invocarse por la parte empleadora otra causal de la que pudiera hoy derivarse la fuente que impulsó esa decisión, es claro que en este escenario para fines de su defensa no le era dable valerse de una justa causa distinta y que en ese momento no puso en consideración y conocimiento de la trabajadora, por lo que aun cuando en el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la sociedad se adujo que fueron varias irregularidades en la gestión de la contratada lo que ocasionó la cancelación de su contrato, no se hace viable atender esos argumentos para el análisis de la justicia del despido, además porque de haberse procedido de ese modo, son ausentes los medios evidenciables respecto de la pregonada indebida ejecución del oficio de la señora Hernández Miranda en relación con su profesión de abogada dentro de la empresa, siendo el propio dicho de quien representa a la compañía a todas luces insuficiente para ese propósito, argumentos precisos que llevan a dar razón al Juez de Instancia cuando dio por no demostrada una causa atada a la legalidad en la intención consumada de terminar el pacto contractual desarrollado entre las partes, condena que en ese orden habrá de confirmarse.


Por las resultas de las alzas en esta instancia no se causaron costas.

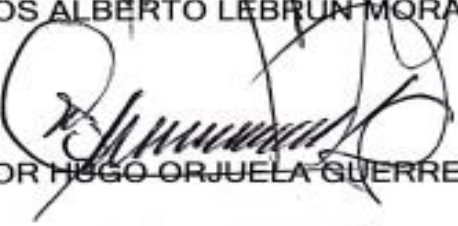
### DECISIÓN:


En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta 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. Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,

  
CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

  
VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

  
SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA  
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

**Radicación:** 05001310501920200032601  
**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** MARIA JIMENA HERNANDEZ MIRANDA  
**Demandado:** 101 S.A.S.  
**M. P.** CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES  
**Fecha de fallo:** 14/02/2023  
**Decisión:** CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 15/02/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario