

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	MARIBEL OCHOA HIGUITA
DEMANDADO	C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A.
RADICADO	05001-31-05-008-2021-00315-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Reintegro por estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Confirma

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

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por la señora **MARIBEL OCHOA HIGUITA** contra la **C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 006**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir, por parte de este colegiado, el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia condenatoria proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de

Medellín – Ant., en la audiencia pública celebrada el día el 24 de enero de 2022, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso en síntesis que, la señora MARIBEL OCHOA HIGUITA, el día 13 de noviembre de 2015, se vinculó al servicio de la sociedad C.I. CONFECIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A., y luego, mediante un “otro sí” del 1° de enero de 2016, la relación laboral pasó a regirse por un contrato de trabajo a término indefinido.

Que según la historia clínica de la demandante, esta presenta varias patologías desde el año 2018, debiendo acudir con frecuencia al servicio médico para dar tratamiento a sus enfermedades; no obstante, el día 14 de febrero de 2020 fue despedida de manera injusta por la empresa, a pesar de estar sufriendo de: tendinosis degenerativa en hombro derecho, inflamación y tendinosis en 2 dedos mano derecha, síndrome de manguito rotador, dolor crónico, cefalea con cuadro clínico de hace más de dos años, y migraña complicada, entre otras enfermedades, que fueron apareciendo durante la vigencia de la relación laboral.

Expone también el escrito introductorio que, mediante un fallo de tutela proferido por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Oralidad de Medellín, confirmado parcialmente por el Juzgado 18 Civil del Circuito de Medellín, la actora logró ser reintegrada a su anterior cargo, con el consecuente pago de los salarios dejados de percibir, así como el pago de 180 días de salario por concepto de la sanción contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Que, en la impugnación del fallo de primera instancia, se solicitó que el efecto de la tutela no fuera transitorio sino definitivo, sin embargo este punto que no fue resuelto expresamente, y que el apoderado que tramitó la acción de tutela, no le manifestó que debida demandar.

El reintegro ordenado por el fallo de tutela fue acatado en un lugar de la empresa que le generó una nueva patología a la actora, relacionada con una

tos persistente que todavía le está causando molestias en su salud y por la cual consulta hasta la fecha.

Y con posterioridad al reintegro le han sido diagnosticas otras patologías tales como: *hemorroides, alergia no especificada con recomendaciones médicas, tos con orden de exámenes de basicoloscopia para descartar tuberculosis, trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno del inicio y del mantenimiento del sueño, por lo que se remite a psicología, migraña complicada, rinofaringitis aguda, migraña complicada, parálisis facial de bell, faringitis aguda.*

Que las referidas patologías han dado lugar a constantes tratamientos e incapacidades médicas, de las que siempre ha tenido conocimiento la empresa, no obstante, se produjo un nuevo despido el día 4 de mayo de 2021, aduciéndose como “causa del despido” que la trabajadora no había presentado la demanda ordinaria laboral, y contradictoriamente, plasmaron que pagarían la “respectiva indemnización legal” (misma que cancelaron), reconociendo con ello que el despido se ejecutó de manera injustificada, sin causa atribuible a la ejecución de las labores de la trabajadora en la empresa y a la escala de faltas y sanciones y desacatando la orden judicial emitida en el fallo de tutela que prevenía a la empresa para que no despidiera a la trabajadora sino existía causa justa y autorizada por el Ministerio del Trabajo y se verificará la condición real de salud de la trabajadora.

El día 6 de mayo de 2021, la trabajadora fue evaluada por médico ocupacional contratado por la empresa, quien manifestó lo siguiente: *“con patología que debe ser evaluada con su entidad de salud. Con patología actualmente en tratamiento en su entidad de salud”.*

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que se efectúen las siguientes declaraciones y condenas:

“DECLARACIONES:

PRIMERA: Que se declare que entre la demandante MARIBEL HIGUITA OCHOA y la empresa C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A, existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual fue terminado de manera injustificada mientras la trabajadora se encontraba en condición de vulnerabilidad y debilidad manifiesta – discapacitada – producto de su delicada condición de salud, que le ha originado incapacidades médicas, atención de especialistas y tratamientos para mejorar el estado de salud.

SEGUNDA: Que se declare que el despido injustificado se dio estando la trabajadora en una condición de discapacidad, estando la trabajadora bajo circunstancias de enfermedad, decisión tomada desacatando el fallo de tutela, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo y sin la prueba médica de que la trabajadora se hubieran superado las afecciones de salud que padece.

TERCERA: Que se ordene a la empresa C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A al reintegro de la trabajadora a las labores que venía desempeñando o a un puesto de trabajo que se adecue a sus condiciones de salud, y que consulte las restricciones médicas que sean evaluadas en el examen de ingreso ocupacional.

PRETENSIONES CONSECUENCIALES

CUARTA: Que se condene a la empresa demandada C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A, a responder SOLIDARIAMENTE por los siguientes conceptos:

4.1. Al pago de los salarios dejados de cancelar sin solución de continuidad, desde el día siguiente a la fecha del despido, el día 5 de mayo de 2021 hasta la fecha en que sea reintegrada.

4.2. Al pago de las cotizaciones a la seguridad social en pensiones desde el día siguiente al despido el día 5 de mayo de 2021 hasta la fecha del reintegro.

4.3. Al pago de las primas de servicios desde el día siguiente al despido el día 5 de mayo de 2021 hasta la fecha de reintegro.

4.4. Al pago de las vacaciones desde el día siguiente al despido el día 5 de mayo de 2021 hasta la fecha de reintegro.

4.5. Al pago de las cesantías desde el día siguiente al despido el día 5 de mayo de 2021 hasta la fecha de reintegro.

4.6. Al pago de los intereses a las cesantías desde el día siguiente al despido el día 5 de julio de 2021 hasta la fecha de reintegro.

4.7. Al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, consistente en el pago de 180 días de salario.

4.8. Al pago de las costas y agencias en derecho.

4.9. Al pago de otras sumas de dinero que ultra o extrapetita se llegaren a probar dentro del proceso.

5. PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

En caso de que no se ordene el reintegro, se emitan las siguientes condenas:

5.1. *Al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, consistente en el pago de 180 días de salario.*

5.2. *Al pago de las costas y agencias en derecho.*

5.3. *Al pago de otras sumas de dinero que ultra o extrapetita se llegaren a probar dentro del proceso.”*

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la demandada dio respuesta oportuna tanto a la demanda inicial como a su reforma, a través de su apoderado judicial (carpetas N° 18 y archivo PDF 022), indicando frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral con la demandante regida por un contrato de trabajo a término indefinido y sus extremos temporales, el despido acontecido el día 14 de febrero de 2020, así como el reintegro ordenado a través de un fallo de tutela, aclarado frente a esto último, que el reintegro además de ser transitorio, estaba condicionado a la interposición de una demanda ordinaria laboral dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de notificación del fallo de tutela, y que al no cumplirse esta condición, y haber cesado los efectos de acción de tutela, la empresa procedió nuevamente a despedir a la demandante el 4 de mayo de 2021, y que el médico de la empresa Dr. Manuel Fernando Pérez siempre estuvo al tanto frente al estado de salud de la demandante, sin que le consten los restantes supuestos fácticos, como lo es el contenido de la historia clínica de la actora, pues este es un documento privado amparado por una reserva legal; se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REINTEGRAR A LA ACTORA PUES LOS EFECTOS DEL REINTEGRO ORDENADO POR EL JUZGADO 5 CIVIL MUNICIPAL DE MEDELLÍN, CESARON; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REINTEGRAR A LA ACTORA Y DE PAGAR SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES DEJADOS DE PERCIBIR, TODA VEZ QUE LA ACTORA NO ES SUJETO DE ESPECIAL PROTECCIÓN, NO SE ENCUENTRA GRAVEMENTE ENFERMA, NI ES UN DISCAPACITADO EN*

TÉRMINOS DE LEY – INEXISTENCIA DE NEXO CAUSAL DESPIDO – ENFERMEDAD; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR A LA ACTORA 180 DÍAS DE SALARIO; PAGO; ENRIQUECIMIENTO INDEBIDO; Y PRESCRIPCIÓN”.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 24 de enero de 2022, la señora JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, DECLARANDO que entre la demandante MARIBEL OCHOA HIGUITA y la sociedad C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A., existió una relación laboral regida por un contrato individual de trabajo a término fijo, que tuvo iniciación el día 13 de noviembre de 2015, el cual mediante “otro sí” suscrito el 1° de enero del año 2016, cambió a contrato a término indefinido, y que fue terminado de manera injusta e ilegal por parte del empleador el día 4 de mayo del año 2021, lo anterior sin solución de continuidad.

DECLARÓ la ineficacia de la terminación del contrato individual de trabajo de MARIBEL OCHOA HIGUITA dispuesta por parte de la sociedad C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S. A, a partir del día 5 de mayo de 2021, por no solicitarse autorización previa a la autoridad administrativa del trabajo a pesar de que la demandante contaba con estabilidad laboral reforzada por salud.

DECLARÓ que a la demandante MARIBEL OCHOA HIGUITA le asiste derecho al reintegro definitivo por parte de la sociedad C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A., de reintegrar a la demandante a un cargo compatible con su estado de salud, pero en todo caso en iguales o mejores condiciones, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha del despido, 5 de mayo de 2021, y hasta la fecha en que opere el reintegro, con un salario equivalente a \$2.206.658 mensuales, además de los aportes en seguridad social en pensiones, sin perjuicio del descuento de la suma de \$10.919.492 que fue el valor de la liquidación que realizó la demandada al momento de dar por terminado el

contrato de trabajo de la demandante, con lo cual se resuelve en forma favorable a la demandada.

CONDENÓ a la sociedad demandada a reconocer a la demandante la suma de, la suma de \$13.239.948, que deberá cancelar la sociedad demandada a la demandante, a título de indemnización conforme a lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.-

De otro lado, DECLARÓ fundada parcialmente la excepción de pago, las demás deben entenderse despachadas en forma desfavorable, ABSOLVIÓ a la demandada de las demás pretensiones formuladas en su contra.

Finalmente impuso las costas del proceso en la primera instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la demandante, fijándole como agencias en derecho la suma de \$4.000.000.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que la demandante le asiste derecho al reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales causados luego de producirse el despido, pues la sociedad accionada tenía pleno conocimiento del estado de salud de la demandante, lo cual era una condición evidente en su historia clínica, máxime el reintegro que ya se había ordenado mediante un fallo de tutela.

Que la empresa debió solicitar la autorización ante el ministerio de trabajo, dada la condición de salud de la demandante, que la hacía sujeto de especial protección constitucional, tornándose en ineficaz la terminación del contrato de trabajo, pues no se requería demostrar un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, solo es preciso que el trabajador se encuentre en debilidad manifiesta, conforme lo ha adocinado la jurisprudencia de la Corte Constitucional (SU049-2017).

Que, para resolver la problemática planteada, debía tenerse muy presente la presunción jurisprudencial de desvinculación discriminatoria, según la cual, cuando un trabajador discapacitado o en estado de debilidad manifiesta es despedido, se presume que fue por su condición de salud.

Presunción que no logró ser desvirtuada por el empleador, quien no demostró que hubiese mediado una justa causa de terminación del contrato de trabajo, por el contrario, según la historia clínica de la demandante esta presentaba afectaciones en salud para la fecha del despido (4 de mayo de 2021) y tenía un tratamiento médico pendiente.

Consideró la juez de primer grado la presentación de una demanda dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación del fallo de tutela, no era presupuesto para la prosperidad de esta acción judicial, máxime que el empleador era conocedor de las afectaciones en salud que padecía la demandante al momento de producirse el despido, y no solicitó la autorización ante el ministerio de trabajo incumpliendo así sus obligaciones patronales.

VI. – RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El apoderado judicial de la sociedad accionada, mostro su inconformidad frente a la sentencia de primer grado, indicando que la *A Quo* incurrió en un yerro fundamental, al haber desconocido la existencia de un choque de trenes entre jurisprudencia de la Corte Constitucional y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, órgano de cierre de esta jurisdicción.

Pues siguiendo esta última línea, para que un trabajador pueda beneficiarse de la estabilidad laboral reforzada por salud, debe contar con un pérdida de capacidad laboral severa o profunda, es decir, aquella superior al 15%, como se ha expuesto en la sentencia SL-3145 de 2021, entre otras, donde dejo en claro esa alta corporación judicial que no es suficiente el quebrantamiento de la salud del trabajador o el encontrarse en estabilidad médica para acceder al beneficio de la estabilidad laboral reforzada a la que alude la Ley 361 de 1997, no cualquier episodio de salud es suficiente para aplicar la debilidad manifiesta, siendo este el verdadero entendimiento que debe dársele al art. 26 ibídem.

En segundo lugar, expone el recurrente que no podía pasarse por alto lo ordenado en el fallo de tutela, donde se previno a la demandante para presentar demanda ordinaria laboral dentro de los 4 meses siguientes a la notificación de esa sentencia, como lo exige el art. 8 del Decreto 2591 de 1991 reglamentario de la acción de tutela.

Y como la actora presentó la demanda a los 13 meses de haberse notificado del fallo de tutela, le caducó la oportunidad para reclamar mediante el proceso ordinario laboral sus eventuales derechos, la actora no supo explicar porque se demoró tanto en presentar la demanda. Motivos por los cuales solicita la revocatoria de la sentencia impugnada, y en su lugar se absuelva a la sociedad accionada de todas las pretensiones y cargos formulados en su contra.

Alegatos de conclusión

El apoderado judicial de la sociedad accionada insiste en la acreditación de un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral (15%) para acceder al beneficio de la estabilidad laboral reforzada a la que alude la Ley 361 de 1997, tal y como lo ha expuesto la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia (SL-3145 de 2021), y que al no haber sido acreditado por la demandante debieron declararse improperas las pretensiones formuladas.

También argumenta que fue un desacierto de la *A Quo* el no haber declarado probada la caducidad o prescripción de la acción, pues la actora dejó pasar el término de 4 meses luego de haberse notificado del fallo de tutela donde se había ordenado un reintegro transitorio por estabilidad laboral reforzada en salud.

A su turno, el apoderado judicial de la demandante expone en sus alegatos de instancia que la trabajadora MARIBEL OCHOA HIGUITA conforme a las pruebas que fueron materia de análisis procesal, logró demostrar la condición grave y delicada de salud en la que se encontraba antes de que la empresa acometiera el despido injusto.

Que al encontrarse la trabajadora en una condición especial de salud que requería un tratamiento en igual sentido por parte del empleador y atendiendo a nuestra tradición legal y jurisprudencial en la materia, la trabajadora se hizo acreedora de una protección reforzada que activo en ella un derecho subjetivo y objetivo a la estabilidad laboral reforzada.

La empresa era conocedora de las circunstancias de salud de la trabajadora, y a pesar de ser advertida a través de la decisión plasmada en fallo de tutela del procedimiento legal al que debía someterse si a bien deseaba continuar con el propósito de despedirla, esto es, acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar la respectiva autorización de despido, con fundamento en una causal justificante para ello, y omitidos estos requerimientos legales y la condición de salud precaria y evidente para el empleador y que el a-quo pudo constatar conforme fue demostrado con las múltiples pruebas documentales, solicitando igualmente que de advertirse la existencia de otro derecho que le asista a la trabajadora, le sea reconocido plenamente en segunda instancia a fin de que la justicia se materialice en este caso concreto.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Relación laboral, reintegro por estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, 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.

El problema jurídico a resolver, teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación por la pasiva, **misimos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia**, consiste en dilucidar si el reintegro por estabilidad

laboral reforzada ordenado a favor de la señora MARIBEL OCHOA HIGUITA, resulta o no procedente a la luz de la jurisprudencia nacional, y si la acción judicial para reclamarlo se encuentra o no afectada por la prescripción y/o caducidad alegada por el apoderado judicial de la sociedad C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A..

Lo anterior, dado que en el proceso no existe discusión en torno a los siguientes puntos:

- La vinculación laboral de la señora MARIBEL OCHOA HIGUITA con la sociedad C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A., a través de un contrato de trabajo de trabajo.
- Los extremos temporales.
- La modalidad contractual.
- El salario devengado.
- El reintegro ordenado mediante acción de tutela.

Lo anterior por cuanto lo resuelto y condenado frente a estos tópicos, no fue controvertido en apelación por el apoderado judicial de la parte demandada C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A., y por ello no podrán ser objeto de un nuevo análisis en virtud del principio de consonancia al que alude el art. 66 A del CPTSS.

Reintegro por estabilidad laboral reforzada

El reintegro solicitado por la señora OCHOA HIGUITA, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, 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 Trabajo¹

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren².

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.

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, y por ello será esta última línea jurisprudencial la que acogerá la Sala para resolver la problemática jurídica planteada, al ser la más favorable para el trabajador, al ser este la parte débil de la relación contractual.

¹ Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

² Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

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, se resaltan 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»*.

Ahora, 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 dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.

2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial. que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.

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...”.

Con fundamento en las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver la apelación propuesta por la pasiva.

CASO CONCRETO

En el presente asunto, y conforme la HISTORIA CLÍNICA de la señora MARIBEL OCHOA HIGUITA visible en los archivos PDF 07 y 08 del expediente digital, es evidente que esta padece una serie de patologías que sin lugar a dudas la convierten en un sujeto de especial protección constitucional, y destinataria de la Ley 361 de 1997, tal y como lo analizó la juez de primer grado, lo cual no es objeto de apelación por la parte demandada, y que conllevó a declarar judicialmente el derecho al reintegro de la trabajadora, al no haber mediado autorización de la oficina del trabajo.

Decisión que comparte a plenitud la Sala, toda vez que aunque la actora no tenga una calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por una junta médica, y tampoco se encontrare incapacitada para trabajar el momento de producirse el despido, está probado que las patologías que esta padecía para el mes de mayo de 2021 (parálisis de bell, migraña complicada, tos, hemorroides), sí afectaban el desempeño de su labor, y prueba de ello son las incapacidades médicas que presentó la demandante en los primeros meses del año 2021 (folios 25 del archivo PDF 08), y aparte de esta ultimas patologías, aun continuaba con las enfermedades iniciadas en el año 2018 consistentes en dolor en el miembro superior derecho y tendinitis de manguito rotador, y al mes siguiente de su retiro le fue diagnosticado “trastorno del inicio y mantenimiento del sueño (insomnio)” y “trastorno mixto de ansiedad y depresión” veamos:

DETALLE DE INCAPACIDADES								
Número Incapacidad	Fecha Inicio	Fecha Término	Origen	Código Diagnóstico	Duración	Clasificación	Valor Pagado	IBC
0 - 27014164	08/06/2020	10/06/2020	ENFERMEDAD GENERAL	M255	3	INICIAL	29,260	1,000,000
0 - 27057264	19/06/2020	20/06/2020	ENFERMEDAD GENERAL	M255	2	PRORROGA	0	1,000,000
0 - 28578065	14/01/2021	16/01/2021	ENFERMEDAD GENERAL	U072	3	INICIAL	44,445	2,000,000
0 - 28601656	17/01/2021	18/01/2021	ENFERMEDAD GENERAL	U072	2	PRORROGA	0	2,000,000
0 - 28617092	19/01/2021	21/01/2021	ENFERMEDAD GENERAL	U072	3	PRORROGA	133,334	2,000,000
0 - 28642293	22/01/2021	23/01/2021	ENFERMEDAD GENERAL	G510	2	INICIAL	0	0
0 - 29280095	12/04/2021	13/04/2021	ENFERMEDAD GENERAL	Z038	2	INICIAL	0	0
0 - 29433894	29/04/2021	30/04/2021	ENFERMEDAD GENERAL	U072	2	INICIAL	0	0

Es importante anotar que de acuerdo con la normatividad vigente las EPS liquidan las incapacidades con origen enfermedad general hasta 180 días.

Folio 8 del archivo PDF 08

CONCEPTO				
DIAGNÓSTICOS DEL PACIENTE:				
FECHA/HORA	DIAGNÓSTICO	TIPO DIAGNÓSTICO	PRIMARIO	OBSERVACIONES
16/02/2021 16:03:00	M796 - Dolor en miembro	Confirmado repetido	Secundario	
Concepto / Plan: Paciente de 44 años de edad, con diagnóstico de dolor somático mecánico en miembro superior derecho, 2da metacarpofalangica, hombro y cervica l. En el momento se encuentra en manejo con acetaminofen lp cada 12 horas. Refiere regular control del dolor, se decide formular 1. acetaminofen / cafeina 65 mg 1 tab cada 8 horas 2. ketoprofeno gel. Se da cita de control con Dra.DIANA CAROLINA RLYS MARQUEZ en 3 meses. Se explica conducta a paciente refiere entender y aceptar. Formula Medica Si/No: No formula Requiere Intervencionismo Analgésico Si/No: No requiere				

Folio 14 del archivo PDF 08

Institución que remite: EPS SURA	Convenio: POS	Fecha: 08/04/2021
Paciente: MARIBEL OCHOA HIGUITA	Especialista: JOSE LUIS ROZO YAÑEZ	Especialidad: NEUROLOGIA
Diagnóstico: (G433) MIGRAÑA COMPLICADA		
Tratamiento y recomendaciones al Profesional Familiar: SE CONSIDERA PACIENTE CON CUADRO CLINICO DE CEFALEA INTENSA DE CARACTERISTICAS MIXTAS MIGRAÑA VS TRIGEMINAL COMPLICADA POR SOBREUSO DE ANALGESICOS COMPUESTOS (DOLEX FORTE) CON SIGNOS DE ALARMA Y ALTERACIONES VISUALES, TRAE RESULTADOS DE RNM CEREBRAL CON Y SIN CONTRASTE 13/12/2020 REPORTA ESTUDIO SIN HALLAZGOS PATOLOGICOS ACTUALES, SE ORDENA CONTINUAR MANEJO PROFILACTICO CON TOPIRAMATO TAB 25 MG DIA + NAPROXENO TAB 250 MG COMO ANALGESICO POR CRISIS SE DAN RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA FORMULA MEDICA Y CITA CONTROL EN 3 MESES CONTROL POR NEUROLOGIA		
Ordenes tratamiento: Medicamentos		

Folio 41 del archivo PDF 08

Cis Comfama Bello (37)
Consulta telemedicina médico general
Fecha de la atención 03/05/2021 15:32

sura

Información básica del paciente y la atención

Plan: POS

Maribel Ochoa Higuita

Identificación
CC 43602189

Fecha de nacimiento
02-11-1975

Edad
45 años(Adultez)

Sexo
Femenino

Tipo de afiliación
POS
Teléfono fijo
6013669
Estado civil

Departamento
ANTIOQUIA
Otro teléfono fijo
3024237743
Ocupación
coordinadora

Municipio
MEDELLIN

Dirección
diagonal 55 n 31 - 37
Correo electrónico
marbelochoah@gmail.com

Motivo de Consulta

"Me da mucha congestión y mucha tos"

Enfermedad actual

Folios 12 del archivo PDF 07

Consecutivo	Fecha atención	Edad	Sede	Empresa	Entidad/IPS que remite
* 339172	11/06/2021 8:34:15	45 años	3. Poblado	EPS SURA	CIS COMFAMA BELLO
EVOLUCIÓN SALUD MENTAL					
Evolución: SE REALIZA VALORACIÓN CON PREVIO LAVADO DE MANOS Y UTILIZANDO ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Femenina de 45 años, residente en Bello, viuda, vive con hijo, desempleada, Ingeniera Industrial. -DIAGNÓSTICOS: 1.Dolor en miembro superior derecho (septiembre 2018) 2. Tendinitis de manguito rotador, 3. Migraña. -----Remitida por medicina del dolor. Ya valorada por reumatología que descarta enfermedad reumatológica, ortopedia de hombro indica que no es quirúrgico y modulo de mano tambien descarta cirugía. Yellow flags: Ya calificada el origen del dolor como enfermedad general. Está pendiente bloqueo tricompartimental de hombro derecho + miofasciales trapceio. Paciente valorada por esta especialidad previamente en El Comité de Rehabilitación, única cita de el 4/marzo/2020. Reportan diagnóstico de Síntomas afectivos asociados al dolor y agudización por eventos vitales. Previo tratamiento con sertralina, fluoxetina y trazodona. Actualmente toma fluoxetina 20mg y trazodona 50mg/noche. Dice "no me funciona, estoy mal de la cabeza, estoy en contradicción, agotada, pienso mucho, me duele para pensar". Reporta insomnio, dice que la trazodona no le sirve, reporta pesadillas. "Solo me servia la sertralina para doemir que me tomaba cada 4 días". Reporta múltiples quejas somáticas, dolores exacerbados. Reporta problemas de memoria. Dice que no recuerda como llegar a la clínica.					
EXAMEN MENTAL					
Hallazgos: -Examen mental: alerta, orientada, no hace contacto visual, centra discurso en los síntomas, sin TSP. Afecto poco modulado, reporta cogniciones depresivas ansiosas. Juicio conservado, parcial introspección.					
DIAGNÓSTICOS					
Diagnósticos paciente:					
FECHA/HORA	DIAGNÓSTICO	TIPO DIAGNÓSTICO	PRIMARIO	OBSERVACIONES	
11/06/2021 8:35:00	G470 - Trastornos del inicio y del mantenimiento del sueño (insomnios)	Confirmado repetido	Secundario		
11/06/2021 8:35:00	F412 - Trastorno mixto de ansiedad y depresión	Confirmado repetido	Secundario		

Folios 47 del archivo PDF 08

HISTORIA CLINICA (Hoja de Evolución)			
Paciente: MARIBEL OCHOA HIGUITA		Identificación: CC 43602189	
Ocupación: No disponible		Sexo: Femenino	
Edad: 45 Años		Plan: POS	
Afilación: COTIZANTE		Teléfono (1): 6013669	
Raza: No Disponible		Teléfono (2): 3024237743	
Condición: No Disponible		Nivel Socioeconómico: No Disponible	
Servicio: CONSULTA NEUROLOGO		Orden: 99998-1114503100	
IPS Atiende: CENTRO DE ESPECIALISTAS		Fecha: 2021/04/08 07:58	
Tipo Consulta: No Disponible		Estado: SIN IMPRIMIR (EN LINEA)	
Responsable: No disponible			
Acompañante: No disponible			
Motivo Que Origina la Consulta: ENFERMEDAD GENERAL Consentimiento Informado: SI			
MC: "CONTROL CON RESULTADOS " PACIENTE FEMENINA 45 AÑOS DE EDAD, NATURAL DE MEDELLIN Y RESIDENTE EN BELLO, DE LATERALIDAD DIERTRA, ESCOLARIDAD UNIVERSIADAD INGENIERIA INDUSTRIAL COMPLETA, DE OCUPACION COORDINADORA, PRESENTA CUADRO CLINICO DE 2 AÑOS DE EVOLUCION CONSISTENTE EN CEFALEA INTENSA DE LAS SIGUIENTES CARACTERISTICAS HEMICRANEA DERECHA, OPRESIVA, CON FOTOFOBIA Y SONOFOBIA, CON NAUSEAS SIN VOMITOS, CON MAREOS, CON FOSFENOS, CON PICADAS, CON INYECCION CONJUNTIVAL, CON FRECUENCIA DIARIA, CON DURACION DE VARIAS HORAS, EN MANEJO CON TOPIRAMATO EL CUAL SUSPENDIO EN NOVIEMBRE DE 2020 ACUDE A CONTROL CON RESULTADOS DE ESTUDIOS SOLICITADOS MEDICOS DOLOR CRONICO -DEPRESION QUIRURGICOS NEGATIVOS ALERGICOS NEGATIVOS FARMACOLOGICOS FLUOXETINA TRAZODONA DOLEX DURAMAX EA: "CONTROL CON RESULTADOS " PACIENTE FEMENINA 45 AÑOS DE EDAD, NATURAL DE MEDELLIN Y RESIDENTE EN BELLO, DE LATERALIDAD DIERTRA, ESCOLARIDAD UNIVERSIADAD INGENIERIA INDUSTRIAL COMPLETA, DE OCUPACION COORDINADORA, PRESENTA CUADRO CLINICO DE 2 AÑOS DE EVOLUCION CONSISTENTE EN CEFALEA INTENSA DE LAS SIGUIENTES CARACTERISTICAS HEMICRANEA DERECHA, OPRESIVA, CON FOTOFOBIA Y SONOFOBIA, CON NAUSEAS SIN VOMITOS, CON MAREOS, CON FOSFENOS, CON PICADAS, CON INYECCION CONJUNTIVAL, CON FRECUENCIA DIARIA, CON DURACION DE VARIAS HORAS, EN MANEJO CON TOPIRAMATO EL CUAL SUSPENDIO EN NOVIEMBRE DE 2020 ACUDE A CONTROL CON RESULTADOS DE ESTUDIOS SOLICITADOS MEDICOS DOLOR CRONICO -DEPRESION QUIRURGICOS NEGATIVOS ALERGICOS NEGATIVOS FARMACOLOGICOS FLUOXETINA TRAZODONA DOLEX DURAMAX CONSCIENTE ORIENTADO EN LAS TRES ESFERAS, ALERTA, PARES CRANEALES SIN ALTERACION, FUERZA MUSCULAR CONSERVADA EN TODOS LOS GRUPOS MUSCULARES EVALUADOS, TONO Y TROFISMO SIN ALTERACIONES, ROT++/++++, SENSIBILIDAD SUPERFICIAL Y PROFUNDA PRESENTES Y SIN ALTERACIONES, SIN SIGNOS DE ALTERACION CEREBELOSÁ, NO PRESENTA SIGNOS DE IRRITACION MENINGEA, SIN SIGNOS CLINICOS DE FOCALIZACION NEUROLOGICA 01/07/2020 TAC CRANEO SIN CONTRASTE REPORTA ESTUDIO SIN ALTERACIONES PESO 58.4 KG SE CONSIDERA PACIENTE CON CUADRO CLINICO DE CEFALEA INTENSA DE CARACTERISTICAS MIXTAS MIGRAÑA VS TRIGEMINAL COMPLICADA POR SOBREUSO DE ANALGESICOS COMPUSTOS (DOLEX FORTE) CON SIGNOS DE ALARMA Y ALTERACIONES VISUALES, TRAE RESULTADOS DE RNM CEREBRAL CON Y SIN CONTRASTE 13/12/2020 REPORTA ESTUDIO SIN HALLAZGOS PATOLOGICOS ACTUALES, SE ORDENA CONTINUAR MANEJO PROFILACTICO CON TOPIRAMATO TAB 25 MG DIA + NAPROXENO TAB 250 MG COMO ANALGESICO POR CRISIS SE DAN RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA FORMULA MEDICA Y CITA CONTROL EN 3 MESES CONTROL POR NEUROLOGIA			
Revisión Sistemas : Generalidades : Cabeza Cuello OS : Gastrointestinal : Cardiorespiratorio : Genitourinario : Osteomuscular : Neurológico : Hematopoyetico : Piel y Faneras :			
Signos Vitales: Descripción: Pulso: 72/min Ritmico Examen Físico : Cabeza Cuello OS : no evaluado Cardiorespiratorio : no evaluado Gastrointestinal : no evaluado GenitoUrinario : no evaluado Osteomuscular : no evaluado Neurológico : no evaluado Hematopoyetico Físico : no evaluado Piel y Faneras : no evaluado			
Dx: G433 MIGRAÑA COMPLICADA, Impresión diagnóstica			

Folios 50 del archivo PDF 08

Información gestión covid			
Fecha de inicio de gestión	18-01-2021	Fecha de finalización de gestión	20-01-2021
Estado	Finalizado	Número de días	2
Validación COVID-19			
¿Aplica cuestionario COVID-19?	No		
Notas de análisis y plan: ANALISIS , PACIENTE HEMODINAMICAMENTE ESTABLE, CURSANDO CON CUADRO YA DESCRITO , ACTUALMENTE SIN SIGNOS DDE ALARMA PSE EMITEN RECOMENDACIONES. NO REQUERIMIENTO DE PARACLINICOS, si INCAPACIDADREMISION			
Diagnóstico principal		Tipo de diagnóstico	
G510-PARÁLISIS DE BELL		Impresión diagnóstica	

Folios 12 del archivo PDF 07

Análisis y plan			
Información gestión covid			
Fecha de finalización de gestión	30-04-2021	Estado	Finalizado
Número de días	1	Nueva gestión	No
Validación COVID-19			
¿Aplica cuestionario COVID-19?	No		
Notas de análisis y plan: paciente con cuadro clinico descrito, al momento en estables condiciones generales, hemodinamica y respiratoriamente estable, no altas termicas, no sdr, no sirs, tolerando adecuadamente la via oral, al momento no datos de peligro no signos de alarma se da formula medica y recomendaciones			
Diagnóstico principal		Tipo de diagnóstico	
K649-hemorroides, sin otra especificación		Impresión diagnóstica	
Recomendaciones			

Y es que el impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.

La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

Lo dicho deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto legal no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, por el contrario se censura que el despido esté precedido de un criterio discriminatorio, pues la norma dispone que *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación”*, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Por lo anterior, la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador, pues en este evento no sería obligatorio acudir al inspector del trabajo, la justa causa neutraliza por sí misma la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva, así lo dejó en claro la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia **SL-1360 de 2018**, donde expuso lo siguiente:

“...Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”

Y en el presente asunto la terminación del contrato de trabajo con la demandante MARIBEL OCHOA HIGUITA no se encuentra soportada en una justa causa de terminación, el único argumento esgrimido en la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 4 de mayo de 2021, consistió en el cese de los efectos jurídicos del reintegro ordenado en un fallo de tutela,

proferido en primera instancia por el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN, al no haberse presentado la demanda ordinaria laboral dentro de los 4 meses siguientes a la notificación de esta sentencia, veamos:

Visto lo anterior es claro que, a la fecha, han pasado más de 4 meses luego de dictado el fallo y **UD NO PROPUSO DEMANDA ORDINARIA, INCUMPLIENDO LA ADVERTENCIA QUE HABÍA HECHO EL JUZGADO 5 CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN, DENTRO DE LA SENTENCIA ALUDIDA, razón por la cual los efectos del reintegro han cesado.**

La sentencia del juzgado a que nos referimos fue confirmada por el juzgado 18 civil del circuito de Medellín.

Así pues, toda vez que han cesado los efectos del reintegro en virtud de lo antes expresado, la empresa en la fecha da por terminado su contrato de trabajo, asumiendo el pago de la respectiva indemnización legal.


Es claro entonces que la sociedad accionada tenía pleno conocimiento que no existía justa causa de terminación del vínculo laboral, y aun así, decidió proceder con el despido, asumiendo la indemnización legal correspondiente, quedando de esta manera probada la presunción de despido discriminatoria contenida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y acogida por el órgano de cierre en la providencia ya referida, lo que a juicio de la Sala trajo como consecuencia jurídica directa, la ineficacia del despido, como bien lo concluyó la juez de primer grado, motivos por los cuales habrá de confirmarse lo resuelto en este sentido al encontrarse ajustado a derecho.

Pues tampoco podía escudarse la accionada en el desconocimiento de las condiciones de salud de la demandante, pues 5 días antes de producirse el despido la actora había estado incapacitada por enfermedad general, e igualmente del examen médico de egreso realizado el día 6 de mayo de 2021, se evidencia que el médico de salud ocupacional “ALMAVID SALUD S.A.S.” consignó en su evaluación, que la demandante se encontraba con unas patologías (sin especificar cuáles) una de ellas debían ser “evaluada” y la otra “tratada” por su EPS.

Con fundamento en lo anterior, aunado a que la demandante ya había sido reintegrada en virtud de un fallo de tutela, la sociedad accionada debió haber sido más cautelosa para adoptar terminación unilateral del contrato de

trabajo, para ello debió haberse cerciorado que la demandante se encontraba en buenas condiciones de salud, sin que esto significare necesariamente la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% o estar incapacitada al momento de la desvinculación..

Examen médico de egreso:



ALMAVID SALUD S.A.S.
NIT. 900910289 - 0
Dirección: Calle 53 C Sur 43 - 74 Envigado
Tel: 3220501

INFORME MÉDICO OCUPACIONAL DE APTITUD

Tipo certificación:

Ingreso

Control

Periódico

Reubicación

Retiro

Ingreso al SVE

Post incapacidad

Trabajo en alturas

Caso ocupacional

FECHA DEL EXAMEN

Fecha 06/05/2021 12:23:00 Empresa C.I CONINDEX - CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A

Nombre MARIBEL OCHOA HIGUITA

Cargo COORDINADORA DE PROCESO EXTERNOS Doc. Identidad CC 43602189

DE REALIZACIÓN LOS SIGUIENTES EXÁMENES

EVALUACION MEDICA DE RETIRO CON ENFASIS EN OSTEOMUSCULAR

EXÁMENES

LABORATORIOS

CONCEPTO

Satisfactorio

Con patología que debe ser evaluada en su entidad de salud

Con patología actualmente en tratamiento en su entidad de salud

Corolario de lo anterior, en el presente asunto se satisfacen a plenitud todas las reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido, y el reintegro por estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997, acogiéndose para ello el precedente constitucional, derivado de la sentencia SU-049 de 2019 y reiterado en las sentencias T-052 de 2020, T-099 de 2020, T-386 de 2020, T-187 de 2021 y, especialmente, las sentencias T-434 de 2020 y SU-380 de 2021.

Caducidad y prescripción de la acción.

Finalmente, frente al segundo reparo presentado por el apoderado judicial de la sociedad C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A., relativo a la supuesta configuración de la caducidad de la acción y la prescripción del derecho, este no será acogido en esta instancia.

Toda vez que los hechos que dieron lugar a esta acción judicial, fueron aquellos acontecidos el día 4 de mayo de 2021, es decir, cuando se produjo el

segundo despido, pues eran las afectaciones en salud que tenía la demandante en ese momento, las que le permitieron acceder a la garantía de la estabilidad laboral reforzada.

Y al ser ello así, ninguna relevancia tenía el amparo transitorio otorgado mediante el fallo de tutela de fecha 27 de marzo de 2020, como tampoco el condicionamiento que allí se estableció en los términos del art. 8 del Decreto 2591 de 1991, esto es, a la formulación de una demanda ordinaria laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de la sentencia.

La prescripción en el presente asunto, debía analizarse a la luz de los arts. 488 del CST y 151 del CPTSS, normativa según la cual los derechos laborales contemplados por el Código Sustantivo del Trabajo prescriben a los tres (3) años de haberse causado, o desde cuando se hace exigible el derecho, y por ello ese término trienal para solicitar el reintegro por estabilidad laboral reforzada debía empezarse a contabilizar a partir del 4 de mayo de 2021, al ser este el momento a partir del cual se hizo exigible la garantía de la estabilidad laboral reforzada; y toda vez que la demanda ordinaria laboral que hoy nos ocupa se presentó en el mes de julio del año 2021, es evidente que no alcanzó a configurarse la prescripción del derecho y mucho menos de la acción para reclamarlo, siendo este el entendimiento dado a este fenómeno jurídico por parte de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en varias de su providencias, como la SL-5159 de 2020:

“...Sin desconocer el espacio fáctico de la acusación y como esta conmina a la Sala a determinar el momento a partir del cual comienza a contar el término de prescripción de las acreencias laborales reclamadas, es pertinente reiterar que acorde a lo estatuido en los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, las acciones correspondientes a los derechos laborales prescriben en tres años que se cuentan a partir del momento en que cada uno se hizo exigible (CSJ SL13155-2016, CSJ SL 1785-2018 y CSJ SL2885-2019), de modo que quien exija una prestación social deberá alegarla en el término establecido, en cuyo caso, basta «el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador», para que por una sola vez se entienda interrumpida y comience a correr de nuevo el término por un lapso igual al inicialmente señalado...”

Así las cosas, se despacha desfavorablemente el recurso de apelación formulado frente a este asunto, y se confirmará lo resuelto por la funcionaria judicial de primer grado, al no existir más aspectos de la sentencia que deban ser estudiados en la alzada.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida y la improsperidad del recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la parte demandada, las costas procesales en esta instancia estarán a cargo de la sociedad C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A. y en favor de la demandante MARIBEL OCHOA HIGUITA, según lo dispuesto en el art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.160.000 equivalente a un (1) SMLMV para la anualidad 2023.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación de fecha 24 de enero de 2022 proferida por el JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, según lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS procesales en segunda instancia a cargo de la sociedad C.I. CONFECCIONES INDUSTRIALES PARA EXPORTACIÓN S.A. y en favor de la demandante MARIBEL OCHOA HIGUITA, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.160.000 equivalente a un (1) SMLMV para la anualidad 2023.

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

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA