

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El veintinueve (29) de abril de dos mil veinticuatro (2024), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN procede a proferir sentencia de segunda instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por la señora **SANDRA MARISOL RUIZ CARVAJAL** contra la empresa **PROMOTORA DE FORMAS CONTINUAS S.A. PROFORMAS** (en adelante PROFORMAS S.A.). tramitado bajo el radicado No. **05360-31-05-002-2019-00353-01**.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

La actora pretende que se declare ineficaz, nulo o injusta la terminación del contrato, por encontrarse amparada en la estabilidad laboral reforzada por padecer una afectación de salud y que, como consecuencia de ello, se ordene a la accionada a reintegrarla al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior categoría, como consecuencia deberá de reconocer a título de indemnización los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el despido, hasta la fecha del reintegro efectivo.

De manera subsidiaria al reintegro, al haber sido su despido unilateral, inconstitucional e injusto, se le deberá pagar la indemnización legal o extralegal por el despido unilateral e injusto.

Como fundamentos fácticos de sus pretensiones, relata la demandante que laboró al servicio de la accionada mediante contrato a término indefinido del 16 de junio de 2008 hasta el 24 de enero de 2018, siendo su último cargo el de operaria de embombillado.

Señala que el 15 de diciembre de 2015, sufrió un infarto agudo del miocardio, siendo necesario efectuar diversos procedimientos como inserción o implante de prótesis intracoronario (STENT), angioplastia coronaria transluminal percutánea, uno o dos vasos, arteriografía coronaria ncoc; así que una vez sufrió el infarto se le diagnosticaron las siguientes enfermedades aterocleropatía del corazón e hipertensión arterial, encontrándose bajo vigilancia y restricciones medicas por intermedio de la clínica cardiovascular y la clínica Medellín; por lo que debido al diagnóstico médico ha tenido varias recaídas al punto de estar nuevamente hospitalizada entre el 9 de octubre de 2016 y el 28 de junio de 2017, por angina inestable.

Cuenta que, mediante comunicado del 2 de noviembre de 2017, la empresa le informa que, debido a la restructuración de la misma, pasó de ocupar el cargo de auxiliar de archivos al cargo de operaria de embobinado, buscando que no desmejorara las condiciones que tenía, sin embargo, el 23 de enero de 2018, tuvo cita con el especialista en cardiología, el cual indicó que el ejercicio isométrico no está recomendado en los pacientes coronarios siendo contraproducente, lo que ameritaba reasignación laboral, poniendo en conocimiento de la empresa de la restricción médica; sin embargo su empleador mediante una carta del 24 de enero de 2018, le dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, advirtiéndole que le pagaría la liquidación del contrato y la indemnización, a sabiendas que se encontraba en tratamiento médico con la EPS SURA, debiendo la empresa solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, ya que la empresa tenía conocimiento de su condición de debilidad manifiesta y de las restricciones laborales, tanto así que para el momento del despido la EPS SURA la notificó a ella, a la empresa y a Colpensiones que sería calificada su PCL.

Finaliza diciendo que el 4 de octubre de 2019, fue calificada diagnosticándosele una isquemia crónica del corazón, hipertensión esencial (primaria), la cual arrojó un porcentaje del 20,28%, acudiendo a la acción de tutela, la cual no salió avante a sus requerimientos.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera desfavorable las pretensiones de la demanda, ABSOLVIENDO a la sociedad PROCOFORMAS S.A.,

de todas las pretensiones invocadas en su contra por la señora SANDRA MARISOL RUIZ CARVAJAL.

La *a quo* fundó su decisión, en primer lugar, indicando que no existe discusión sobre la existencia del vínculo labor que se pactó entre las partes, pero que no se acreditó el fuero de salud que invoca la demandante, y si bien la finalización del vínculo laboral llevado a cabo el 24 de enero de 2018, se dio sin justa causa, el empleador pagó lo correspondiente a la indemnización, es decir, que la finalización del vínculo no tuvo sustento en el estado de salud de la actora, pues no existió para ese momento padecimiento que le impidieran el desarrollo de sus funciones.

Indicó, que si bien existía un padecimiento médico que afectaba la salud de la trabajadora, no existen elementos probatorios que activen la presunción de despido discriminatorio, porque para que se active dicha protección es necesario no solamente que el trabajador cuente con un diagnóstico médico considerable, sino además que este lo limite en sus actividades laborales, y además el empleador conozca de esa alteración. Condiciones que no cuentan con sustento probatorio, de un lado, porque si bien existieron varias incapacidades durante la ejecución del vínculo contractual, estas desde el año 2016 y hasta que finalizó el vínculo laboral solo representaron 25 días discontinuos, por lo que ni siquiera indiciariamente es posible concluir que la patología de actora constituía un impedimento en la ejecución de sus labores, en la medida que sus ausentismos fueron poco frecuentes; además de que no existe ninguna prueba que demuestre que la trabajadora hubiese puesto en conocimiento algún documento con restricción o recomendación médica en conocimiento del empleador.

Concluyó que no se encontró demostrado en el plenario, que los diagnósticos que padecía la demandante pudieran activar en su favor la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, absolviendo a la empresa accionada de las pretensiones, como es el reintegro o en su lugar la indemnización correspondiente a 180 días, como tampoco hay lugar a la subsidiaria de indemnización por despido injusto, pues como se lee de la liquidación se acredita que a la demandante le fue reconocida la correspondiente sanción.

La anterior decisión no fue apelada, motivo por el cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 al haber resultado totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, se dispuso el envío del expediente

ante esta Corporación judicial para surtir el grado jurisdiccional de CONSULTA en su favor.

3. DE LOS ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, ninguno de los sujetos procesales anexó alegatos de conclusión.

4. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer si el despido de la actora fue sin justa causa en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y si como consecuencia de ello procede el reintegro, con el consecuente reconocimiento y pago de salarios y prestaciones laborales, así como la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o subsidiariamente la indemnización legal o extralegal por el despido unilateral e injusto.

Siendo competente el tribunal, para conocer de la consulta de la sentencia de primera instancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, por haber resultado el fallo totalmente adverso a las pretensiones de la demandante, se pasa a resolver, previas las siguientes consideraciones.

5. CONSIDERACIONES:

Antes de entrar a estudiar los asuntos objeto de apelación, se ha de manifestar que no es punto de controversia la existencia del vínculo laboral pactado por las partes del 16 de junio de 2008 al 24 de enero de 2018, fecha esta última en la que terminó, sin que existiera una justa causa para ello, razón por la cual se le reconoció a la demandante la indemnización respectiva, como se desprende de la liquidación del contrato de trabajo obrante a folio 93 del archivo 01Expediente. Igualmente está acreditado que la accionante durante el tiempo que prestó los servicios a la entidad accionada, lo hizo primero en el cargo de auxiliar de archivo, y posteriormente en el cargo de operaria de embobinado, situación que se encuentra acreditada con el documento inserto a folio 85 del citado archivo digital.

Así las cosas, el tema decide del presente litigio está encaminado a establecer si hay lugar o no al reconocimiento de la protección laboral del artículo 26 de la Ley 361 de

1997, y con base en ello al reintegro de la actora a su puesto de trabajo o a uno de igual o superior categoría, debiéndose señalar primeramente que dicha norma legal fue expedida para prevenir discriminación a trabajadores en situación de discapacidad, señalando que ningún trabajador en esta condición puede ser despedido o terminado su contrato por razón de su discapacidad, a no ser que medie autorización de la oficina del trabajo.

Ahora, respecto del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, que consagra la protección laboral reforzada, la jurisprudencia de la SCL de la Corte Suprema de Justicia, había adoptado un criterio objetivo indicando que ella opera cuando el trabajador presente una discapacidad por pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, aclarando en la sentencia SL11411-2017, que no es necesario que haya una calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, o calificación como personas en condición de discapacidad previa al despido, pues ello puede ser probado con posterioridad al despido.

No obstante, a partir de la sentencia hito, SL1491-2023, radicado 92857 de mayo 10 de 2023, la citada Corte, varió su criterio, para sostener que para ser beneficiario de la protección labora reforzada del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, no se requiere que objetivamente el trabajador posea una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, sino que se encuentre en un estado de salud, que implique deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, que le represente barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. Esto indicó la Corte en la citada Sentencia:

“2. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad”. La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como “algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo”.

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2.º, consisten en “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer “una carga desproporcionada o indebida” para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador.

Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que “adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo”.

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- a) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, “los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”. Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.”

El anterior criterio ha sido reiterado por la citada Corte entre otras, en las sentencias SL-1504 de 2023 y SL1851 de 2023.

Por su parte la Corte Constitucional, como bien lo adujo el recurrente, siempre ha adoptado un criterio subjetivo, determinando que tal protección opera cuando el trabajador se encuentre **“en situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares,”** sin que sea necesario que exista un dictamen de pérdida de capacidad laboral, anterior o posterior al despido, pues ha señalado esta Corte, en varias oportunidades, como por ejemplo en la sentencia T-198 de 2006 que existe una marcada diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez, pues la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida, siendo entonces la invalidez el producto de una discapacidad severa.

Conviene indicar que en la sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena de la Corte Constitucional estableció que la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud **“que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores”** y que en tal sentido, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, esta es la denominada doctrinariamente *“estabilidad ocupacional”*.

Asimismo, resulta relevante destacar que conforme la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud de la cual hacen parte las sentencias, SU-049 de 2017, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019, entre otras, el trabajador que **“pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral”** tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias y que en caso de despido, se presume que este tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y por ello se torna ineficaz.

En consecuencia, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley en situación de discapacidad que no requiere ser calificada según la actual línea de la jurisprudencia constitucional.

En tal sentido la jurisprudencia constitucional, ha indicado que los jueces deben dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada consagrada en la Ley 361 de 1997 en aquellos casos en que verifiquen que se cumplen los siguientes supuestos: (i) que el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) que el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) que no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

La presunción antes aludida, le impone al empleador la carga de probar que no fue esta la causa del despido o la terminación del contrato de trabajo, sino otra, sin embargo, para que opere tal presunción debe estar determinado primeramente que el trabajador presenta padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones.

En la SENTENCIA SU-061 de 2023, la Corte Constitucional efectuó las siguientes precisiones, sobre la protección laboral reforzada de la Ley 361 de 1997, así:

77. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (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; (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.¹ A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

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.

Sobre este supuesto la Corte ha establecido, no un listado taxativo, pero sí ha identificado algunas reglas sobre la materia que se condensan así:²

¹ Sentencias T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa y T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

² Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. ³ (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. ⁴ (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. ⁵ (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 PCL tiene lugar antes del despido. ⁶
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. ⁷ (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. ⁸ (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL. ⁹
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. ¹⁰ (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto. ¹¹

ii) *Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.* Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

³ Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo; T-386 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SVP. Richard S. Ramírez Grisales (e); T-052 de 2020. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; T-099 de 2020. M.P. Cristina Pardo Schlesinger y T-187 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁴ Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos. SV. Carlos Bernal Pulido.

⁵ Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera. AV. Alejandro Linares Cantillo.

⁶ Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. AV. José Fernando Reyes Cuartas.

⁷ Sentencia T-372 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

⁸ Sentencia T-494 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera. SV. Carlos Bernal Pulido.

⁹ Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

¹⁰ Sentencia T-116 de 2013. M.P. (e) Alexei Julio Estrada.

¹¹ Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo.

- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.
- 7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador¹².

En oposición no se puede tener por acreditado ese conocimiento cuando:

- (i) Ninguna de las partes prueba su argumentación.
- (ii) La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.
- (iii) El diagnóstico médico se da después del despido.
- (iv) Pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.¹³

iii) *Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.* Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa.¹⁴

De esta manera, en el presente caso, debe determinarse primeramente si al momento de la terminación del contrato de trabajo, se encontraba amparada por estabilidad ocupacional reforzada, y si el empleador tenía conocimiento de la afectación de salud que pudiera dar lugar a citado amparo, para lo cual debe acreditarse, que para el 24 de enero de 2018 la demandante se encontraba bajo una **“condición de salud que le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño**

¹² Sentencia T-434 de 2020. M.P. Diana Fajardo Rivera.

¹³ *Ibidem.*

¹⁴ *Ibidem.*

de sus labores” (conforme la jurisprudencia de la Corte Constitucional), y que ello era conocido por su empleador.

Ahora bien, teniendo en cuenta que no hay discusión sobre la validez de la prueba documental y testimonial arrimada al plenario, pues no se propuso tachas o desconocimiento de documentos, procede esta Colegiatura a analizar detenidamente el acervo probatoria aportado al litigio, encontrando en primer lugar, a folio 34 a 50 del plenario (01Expediente.pdf) la historia clínica de la accionante de la que se desprende que sufrió un infarto agudo del miocardio el 19 de diciembre de 2015, razón por la cual estuvo hospitalizada hasta el 22 de diciembre del mismo año, en la Clínica Cardiovid, siendo incapacitada hasta el 17 de enero de 2016 (fl.52), sin que del citado documento se colija alguna secuela o requerimiento médico.

Igualmente reposa en las páginas 53 a 61, una nueva historia clínica de las que se lee que la actora ingresó nuevamente a la clínica el 29 de enero de 2016, estando en observación hasta el 30 del mismo mes y año, por causas de un dolor torácico, que se manejó con ayudas diagnósticas y medicamentos, ingresando nuevamente a urgencias el 9 de octubre de 2016, por dolor precordial, estando en observación hasta el 10 de octubre del mismo año. (páginas 62 a 70)

Mas adelante el 28 de junio de 2017, vuelve asistir a la clínica por repetirse el dolor opresivo, siendo el diagnóstico angina inestable, permaneciendo incapacitada hasta el 30 de junio del mismo año, continuando con manejo farmacológico sin cambios (folios 71 a 84).

A folios 86, reposa certificado de incapacidad de la actora en el que se lee que estuvo incapacitada del 10 al 14 de enero de 2018, y por último, inserto en la página 87 aparece una consulta médica externa del 23 de enero, a la que asiste la accionante, en la cual se registra en el acápite de análisis, que la demandante presenta desde hace 2 meses dolor relacionado con la actividad laboral en la cual desempeña, donde el ejercicio isométrico no está recomendado en los pacientes coronarios y puede ser contraproducente, por lo que amerita reasignación laboral; no obstante este documento, no tiene constancia de que hubiese sido conocido por la compañía, pues esta nota solo se registró en la historia médica de reserva de la paciente.

También encontramos en la foliatura 51 un documento del que se leen unas recomendaciones de revascularización coronaria, sin que este documento tenga fecha de emisión y a quién estaba dirigido.

A folio 85, se halla la carta del 2 de noviembre de 2017, en la que se lee que a raíz de una restructuración de la empresa se cambiaba a la actora del cargo de auxiliar de archivo, al de operaria de embobinado.

A folio 89 del legajo, encontramos una carta del 24 de enero de 2018, por medio de la cual se le termina el contrato de trabajo a la señora Sandra Ruiz sin justa causa, reconociéndosele la indemnización, liquidándose el contrato. (folio 93)

Por último, a folios 94 y 95 aparecen relacionadas las incapacidades de la actora, la penúltima entre el 20 y 22 de febrero de 2017, y la última entre el 10 y el 14 de enero de 2018.

A folio 150 a 154 el dictamen del 4 de octubre de 2019, en el que se le determinó a la señora Sandra Marisol una PCL del **20,28% estructurada el 14 de junio de 2019**, de origen común.

Ahora bien, continuando con el análisis de la prueba testimonial e interrogatorio de parte, se halla lo siguiente:

El señor **JAIRO DUQUE MORALES** rindió interrogatorio, en calidad de representante legal de la accionada; el cual se encuentra grabado al minuto 5:43 de la audiencia concentrada del artículo 77 y 80 del CPLy SS, quien manifestó que es representante de PROFORMAS S.A., desde el 5 de mayo de 2020, que conoce el caso de la trabajadora Sandra Marisol sin haber tenido reporte su representada que la demandante en el año 2015 haya sufrido un infarto; continuó contando que el cargo de Marisol fue auxiliar archivo y luego operaria de embobinadora, cambio de cargo que se dio porque la compañía en el año 2016 entra en una situación de crisis y tiene que empezar a restructurarse, así que tenía 2 auxiliares de archivo y se acababan estos cargos, sin embargo Marisol es reubicada como embobinadora en noviembre de 2017, sin que la demandante tuviese restricciones laborales, habiendo dentro de las política de la empresa que si la persona no tiene restricciones físicas para desarrollar el puesto, no es necesario realizar un estudio. Dice que Marisol en su último cargo podía estar cargando bobinas de 10 kilogramo, sin haber tenido

dificultad para realizar esta labor. Cuenta que tuvo conocimiento de que la señora Marisol estuvo incapacita del 10 de enero al 14 de enero de 2018, y el despido fue 10 días después. Señala que la empresa le evaluó el rendimiento a Sandra Marisol pues lo hace cada año e identificó que el rendimiento no era el mejor, pero no tiene conocimiento del detalle del informe. Comenta que la empresa cuando un trabajador se incapacita no necesariamente sabe cuál es el diagnóstico, ya que solo se le exige el certificado de incapacidad, pues la historia clínica es un documento confidencial que no siempre los trabajadores comparten. Finaliza contando que posterior al despido de Marisol llegó a la empresa una notificación del fondo de pensiones para una calificación de pérdida de capacidad laboral.

En cuanto a la prueba testimonial, declaró el señor **EDILSON DE JESÚS GALEANO** cuya declaración se encuentra grabada en el minuto 20:20 de la audiencia concentrada del artículo 77 y 80 del CPL y SS, quien señala que laboró en PROFOORMAS S.A., razón por la cual conoce a Sandra desde que empezó a laborar en esta empresa, sin saber el año en que ella ingreso, pero afirmando que fueron muchos los años que laboraron juntos. Cuenta que cuando Sandra ingresó a la empresa lo hizo haciendo aseos y luego paso a ser auxiliar de archivo flex y después archivo de formas, cargos que conoció hasta que lo echaron a él, después no sabe que pasó, siendo compañeros hasta el 7 de marzo de 2016. Continuó contando que Sandra el 19 de diciembre de 2015 presentó un infarto y lo recuerda porque él estuvo con ella en la clínica cardiovascular. Expresa que Sandra luego del infarto no podía levantar las manos arriba de sus hombros, situación que le contó su compañera, contándole también a uno de los socios de la empresa de nombre Miguel Villa, sin saber si ella le aportó documento que acreditará la situación, dijo que también le contó a Santiago de manera verbal, pero no sabe si presentó documentación que soportara si situación de salud. Señala que Marisol continuó normalmente sus labores, aunque no podía hacer demasiada fuerza, y había carpetas muy pesadas. Cuenta que Marisol no se ausentaba con frecuencia, solo cuando tenía sus citas, de resto no sé ausentaba. Dice que en el puesto de auxiliar de bobinas se pone en una máquina y que hay bobinas que pesan 18 o 20 kls, eso se mete y sacan las etiquetas malas y las reponen por buenas, luego se bajan y ponen otras. Indica que la empresa no hacía seguimiento del estado de salud de los trabajadores, luego de una incapacidad, por lo que sabe que Sandra luego del infarto la empresa no le hizo seguimiento del estado en que se encontraba.

Por último, declaro la testigo **ÁNGELA MARÍA LATORRE**, cuya declaración se encuentra grabada en el minuto 40:25 de la audiencia concentrada del artículo 77 y 80 del CPL y SS, quien cuenta que laboró con la demandante en Proformas, sin recordar la fecha en que entró a trabajar la demandante, manifestando que ella laboró en la empresa hasta el año 2013, fecha para la cual su compañera Sandra Marisol ocupaba el cargo de auxiliar de archivo, desarrollando actividades como guardar carpetas, planchas y todo lo de flexo, y luego lo de proformas. Cuenta que que durante el tiempo que fue compañera de Sandra su compañera no tenía incapacidad alguna, teniendo conocimiento que después de ella haberse retirado, Sandra se enfermó, situación que conoce a raíz de la buena amistad que tienen, advirtiéndole que la llegó a acompañarla dos veces a urgencias por el problema de corazón de ella. Señala que a Sandra el problema de corazón la limitaban para realizar las actividades, situación que dice saber porque el médico le daba el certificado de limitación de su trabajo, ella no podía levantar brazo y hacer muchas cosas, sin embargo, ella no conoció esos documentos donde el médico daba esas indicaciones pues esos documentos se los entregaba a la niña de recursos humanos de Proformas, sin haber conocido los documentos por no encontrarse en la empresa, situación que dice conocer porque Sandra se lo contaba telefónicamente. Señala que Sandra después el infarto no se ausentaba de las actividades laborales porque ella era muy correcta en su trabajo, a no ser que tuviera cita médica, de resto ella no faltaba al trabajo. Dice que en un archivo las carpetas son pesadas sobre todo lo de proformas porque llevan planchas metálicas, entonces a ella se le dificultaba porque era muy pesado, teniendo igualmente conocimiento que luego a Sandra la pasaron para flexo que es cargar unos rollos de papel muy pesado, así que tenía que estirar brazos y a ella le daba mucha dificultad, situación que dice no haber visto pero que le contaron. Finaliza diciendo que no sabe en qué consistía el cargo de embobinamiento, como tampoco sabe la demandante cuándo entregó las recomendaciones en la empresa, porque ella ya no estaba en PROFORMA.

Analizada la prueba testimonial, encuentra esta Colegiatura, que todos son de oídas, pues ninguno de los declarantes, ni el representante legal de la empresa estuvieron presente en los últimos años de labor de la demandante en la empresa, así que no fueron testigos directos de los hechos y acontecimiento en que se desarrollo la etapa final del vínculo laboral que ataba a las partes, por lo que sus dichos no aportan mucho a este litigio.

Quedando tan solo claro con las declaraciones que la demandante había sufrido un infarto, por lo que estuvo incapacitada en algunas ocasiones, sin que hubiese quedado acreditado si la actora tuvo restricciones médicas y si las mismas fueron puesta en conocimiento del empleador, advirtiendo los deponentes, que luego del percance que sufrió la demandante esta continuó prestando sus servicios en la empresa, indicando el señor EDILSON DE JESÚS GALEANO, quien laboró con la actora hasta el año 2016, que su compañera Marisol continuó normalmente sus labores, aunque no podía hacer demasiada fuerza, pero sin que esto último se encuentre acreditado en el proceso, ni de que habersele dado restricciones laborales a la actora, las hubiese puesto en conocimiento de la sociedad demandada.

Y si bien, como se relacionó con antelación en el folio 87 (archivo 01.Expediente) aparece un documento contentivo de consulta médica externa del 23 de enero de 2018, es decir un día antes del despido, en la que se lee que la demandante presentaba desde hace 2 meses dolor relacionado con la actividad laboral en la cual se desempeña, donde el ejercicio isométrico no está recomendado en los pacientes coronarios y puede ser contraproducente, por lo que amerita reasignación laboral, no existe prueba en el plenario, que este documento hubiese sido conocido por la compañía, pues esta nota solo se registró en la historia médica de reserva de la paciente.

Además, si bien se lee en el citado documento que las dolencias de la demandante tenían 2 meses de evolución relacionadas con sus labores, no hay prueba que dé cuenta que tal situación se puso en conocimiento del empleador, negando esta situación el representante legal, quien manifestó en su interrogatorio que la empresa nunca fue notificada de restricciones médicas a favor de la actora.

Tampoco hay prueba en el plenario que la accionante atendiendo su estado de salud, haya presentado alguna objeción sobre el cargo de embobinado al que fue reasignada.

Nótese como, el 19 de diciembre de 2015 la actora sufrió un infarto agudo del miocardio, estando hospitalizada hasta el 22 de diciembre del mismo año, en la Clínica Cardiovid, siendo incapacitada hasta el 17 de enero de 2016, además ingresó nuevamente a la clínica el 29 de enero de 2016, estando en observación hasta el 30 del mismo mes y año, por causas de un dolor torácico, ingresando nuevamente a urgencias el 9 de octubre de 2016, más adelante el 28 de junio de 2017, vuelve asistir a la clínica por repetirse el dolor opresivo, siendo el diagnóstico angina

inestable, permaneciendo incapacitada hasta el 30 de junio del mismo año, por lo que no se prueba la hospitalización entre el 9 de octubre de 2016 y el 28 de junio de 2017 a que se hace mención en los hechos de la demanda.

Corolario de lo indicado, a la luz de lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en este caso no se encuentra probado que al momento de terminación del contrato de la demandante, esta se encontraba en una **“condición de salud que le impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores”**, porque durante el tiempo que estuvo laborando, lo hizo sin dificultades o por lo menos cosa distinta no fue probada, pues aun cuando el citado testigo EDILSON DE JESÚS GALEANO manifestó que la actora le daba dificultad alzar las manos o cargar cosas pesadas, no indicó que ello lo hubiere puesto en conocimiento de la empresa demandada, o que ello la hubiera llevado a estar incapacitada con frecuencia, por el contrario como se dijo en precedencia, la actora luego de sufrir el infarto continuó normalmente sus labores, sin informar sobre dificultad en el ejercicio de su actividad laboral.

Se concluye de lo dicho, que la demandante no tenía una condición de salud que le dificultara el desempeño normal de sus labores durante el tiempo que estuvo vinculada con la sociedad demandada, o si la tenía, no probó que la sociedad demandada tuviera conocimiento de ello, pues pesar de haber sufrido un infarto al miocardio a finales del año 2015, que la tuvo incapacitada por unos días, y la llevó en algunas oportunidades a recurrir a urgencias ante algunas dolencia, ello fue esporádico, por lo que no se puede colegir que la sociedad demandada pudiera conocer de una situación especial de salud de la actora, pues lo que se nota es que a pesar de sus quebrantos de salud, procuraba realizar su trabajo contándole solo a sus amigos de sus problemas de salud, pero sin que se pruebe que le haya notificado a la empresa demandada.

Ahora, si bien existe un dictamen médico emitido por Colpensiones, en el que se le califica a la actora, una pérdida de capacidad laboral 20.28% de origen común, estructurada desde el 14 de junio de 2019, dicho dictamen se profirió con posterioridad a la terminación del contrato (4 de octubre de 2019), por lo que si bien comprueba una disminución física, esta calificación no es suficiente para determinar que durante la ejecución del contrato la accionante en efecto presentaba notoriamente una disminución en su capacidad laboral que le impidiera sustancialmente el desempeño de sus tareas.

De acuerdo con lo anterior, concluye la sala que la decisión de terminación del contrato de trabajo de la actora, no se produjo estando en una condición de salud que la hiciera merecedora de la protección laboral reforzada, o que estando en tal situación, ello fuere conocido por la compañía demandada, por lo que no procede el reintegro al trabajo, por la estabilidad laboral reforzada que establece el art. 26 de la Ley 361 de 1997, y por lo tanto, el reintegro solicitado en la demanda resulta inconducente debiendo confirmar la sentencia de primera instancia.

Para finalizar, es menester tener presente que la actora como pretensiones subsidiarias al reintegro, solicitó que se condenara a la entidad accionada a la indemnización por despido injusto, pretensión que se hace necesario resolver advirtiendo esta Colegiatura que este pedimento tampoco tiene cabida, pues como se lee de la liquidación del contrato de trabajo inserto en la página 93 del citado archivo digital (01Expediente) a la demandante le fue terminado su contrato de trabajo sin justa causa, y en razón de ello le otorgó la correspondiente indemnización, la cual fue consignada a órdenes del juzgado 1° Laboral del Circuito de Itagüí como se lee a fls. 30 a 33 del archivo 19ContestacionDemanda.

En razón a las consideraciones de hecho y derecho descritas en precedencia, la sentencia consultada que absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda, debe ser CONFIRMADA.

Sin costas en esta instancia por haberse conocido el proceso en segunda instancia en consulta a favor de la parte demandante.

6. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 3 de octubre de 2022 proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por la señora SANDRA MARISOL RUIZ CARVAJAL contra la empresa PROFORMAS S.A.

SEGUNDO: Sin Costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4077940181923123a9f86c376b021bcfa0bec8bcc5f12b3e0d6369b42bacae50**

Documento generado en 29/04/2024 11:12:46 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>