

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – Para la Sala, innegable resulta que la presunción que en algún momento pudo operar, respecto a que el despido comportaba un acto discriminatorio al no existir una causal objetiva o justa causa para terminar el contrato, fue totalmente derruida pues otras fueron las circunstancias que motivaron al empleador al prescindir de los servicios de la demandante, precisamente por la extinción de la operación del área de turismo. /

HECHOS: Solicita la demandante que, tras declararse la existencia de un contrato de trabajo que finalizó de manera unilateral e injusta pese a encontrarse en un estado de debilidad manifiesta, se ordene el REINTEGRO con el consecuente pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir durante su desvinculación, además de los aportes al régimen pensional, y la sanción correspondiente a 180 días de salario regulada en el art. 26 de La Ley 361 de 1997. El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, concedió las pretensiones de la demanda condenando a la sociedad Coomeva Turismo Agencia de Viajes S.A., a REINTEGRAR a la señora Alejandra María Salazar Gómez a un cargo de igual o mejor categoría al ocupado al momento del despido y apto para sus condiciones de salud, así como al pago de los salarios y prestaciones sociales causadas a partir del 20 de febrero de 2017, cuando se ratificó la terminación del contrato de trabajo. La Sala debe determinar si es procedente ordenar el reintegro de la trabajadora, examinando si el empleador se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y si la demandante es o no beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, punto en el que se mirará si tal examen debe realizarse al 31 de marzo de 2016, cuando culminó el contrato de trabajo, o para el 20 de febrero de 2017, momento en el que se ratificó el despido al culminar la protección del juez constitucional.

TESIS: (...) La Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa. (...) En sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023, la Corte Constitucional explicó que para la aplicación del fuero de salud se requiere la demostración 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.” (...) Y es que si el empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral. (...) Con apego a la historia clínica, que reflejaba la existencia de una intervención quirúrgica y la programación de unas terapias, la trabajadora acudió al juez de tutela solicitando su reintegro, lo que en efecto sucedió cuando mediante sentencia del 27 de abril de 2016 el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Oralidad emitió

la correspondiente orden, con el consecuente pago de salarios y prestaciones causados durante la desvinculación de la allí accionante. No obstante, el amparo fue emitido con efectos transitorios que precisamente adicionó el ad quem el 14 de junio de 2016, oportunidad en la cual el Juzgado Veintiuno Civil del Circuito de Medellín adujo que le correspondía a la señora Salazar Gómez instaurar la acción laboral en el término de cuatro meses, so pena que cese la protección, decisión que le fue notificada a la interesada el 17 de junio de 2016. (...) Quiere esto decir que la demandante debía ser reintegrada por su empleador, y los efectos del despido se suspenderían tanto tiempo como durara el juez natural de la causa en resolver el asunto, pues el juez constitucional, con apego a lo estatuido por el legislador, le otorgó el término de cuatro (4) meses para radicar la correspondiente demanda ordinaria laboral. Empero, como al 17 de octubre de 2016 ello no aconteció, el empleador se liberó del cumplimiento de la obligación impuesta en el fallo, habilitándose para ratificar la terminación del contrato, siendo esto lo que precisamente sucedió, pero NO con la inmediatez que se esperaría, pues tal facultad la utilizó el 20 de febrero de 2017. (...) Se aprecia coincidencia de la prueba testimonial, en los interrogatorios absueltos, en cuanto al cese de operación de Coomeva como agencia de viajes, siendo la extinción del área de negocio de turismo, lo que realmente motivó la terminación de los contratos. No desconoce la Sala aquel argumento de la juez según la cual, al no esbozarse dicha situación en la carta de terminación del contrato, no se podía invocar con posterioridad para justificar la determinación. No obstante, debe tenerse en cuenta que el empleador nunca lo asimiló a una justa causa, por el contrario, indemnizó a la trabajadora, de ahí que NO fuese determinante señalar los hechos en que sustentaba la decisión. Pero aún bajo la hipótesis que sostiene el despacho, innegable resulta que la presunción que en algún momento pudo operar, respecto a que el despido comportaba un acto discriminatorio al no existir una causal objetiva o justa causa para terminar el contrato, fue totalmente derruida pues otras fueron las circunstancias que motivaron al empleador al prescindir de los servicios, precisamente por la extinción de la operación del área de turismo, otras fueron las dinámicas laborales de la demandante tras el reintegro que ordenó el juez de tutela. (...) Y es que en este tipo de casos no sólo era relevante probar el despido, cuya existencia NO se discute, sino que además se esperaba que la trabajadora demostrara unas circunstancias objetivas de salud que le impidían o dificultaban sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que las mismas fueran conocidas por el empleador, con independencia de si tenía o no una calificación de pérdida de capacidad laboral. Pero ello NO sucedió. Por el contrario, conforme el análisis que precede ninguna afectación significativa tuvo la patología de cara a las funciones que como coordinadora le correspondía asumir. No se aprecia pues que aquella se enfrentase a algún tipo de barrera en el entorno laboral o que su condición de salud le impidiese significativamente el normal desempeño laboral. Si ello NO se acredita, no puede hablarse de la activación de esa protección especial. (...) Tampoco existían recomendaciones o restricciones ocupacionales para el momento del despido, bien el ocurrido el 31 de marzo de 2016 o el ratificado el 20 de febrero de 2017, aspecto que, sumado a los antes descritos, impiden establecer que esa decisión unilateral del empleador estuvo precedida de un criterio discriminatorio.

MP: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 12/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, doce (12) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

S19-107

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante: **ALEJANDRA MARÍA SALAZAR GÓMEZ**
Demandado: **COOMEVA TURISMO AGENCIA DE VIAJES S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-006-2017-00317-01
Tema: estabilidad laboral reforzada
Decisión: **REVOCA CONDENA**

Link: 05001310500620170031701 expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GOMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en el proceso de la referencia.

En los términos de la sustitución allegada, se reconoce personaría tanto a la Dra. YINET TATIANA SOTO CARDONA identificada con cédula de ciudadanía No. 1.017.218.452 y T. P. No. 342.946 del C. S. de la J. para que represente los intereses de la demandante, como a la Dra. JULIANA ROSALES RAMÍREZ identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 1.128.418.045 y T.P. 202.198 del C. S de la J. para que continúe defendiendo a la demandada.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 27** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Solicita la demandante que, tras declararse la existencia de un contrato de trabajo que finalizó de manera unilateral e injusta pese a encontrarse en un estado de debilidad manifiesta, se ordene el REINTEGRO con el consecuente pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir durante su desvinculación, además de los aportes al régimen pensional, y la sanción correspondiente a 180 días de salario regulada en el art. 26 de La Ley 361 de 1997, sumado a las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 20 de abril de 2015 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandada para laborar como coordinadora en la regional Medellín, que recibía órdenes de la representante legal quien le asignaba funciones, que cumplía horario de lunes a sábado y que el último salario percibido fue de \$3.000.000
- ✓ Que en el examen médico de ingreso no se detectó ninguna dolencia, la que sólo comenzó a percibir en enero de 2016 con la presencia de un dolor lumbar que le dificultaba caminar, mantenerse de pie, además limitaba sus movimientos, que efectuaron los exámenes que refiere y comenzó fisioterapia; que luego fue operada e incapacitada por 45 días entre el 3 de febrero y el 18 de marzo de esa anualidad.
- ✓ Que pese a tener programada una cita de revisión para el 11 de abril de 2016 (en la que ordenaron 10 sesiones de terapia), el 31 de marzo fue despedida, lo que afectaría la continuidad del tratamiento al no gozar de seguridad social.
- ✓ Que el concepto de aptitud del examen médico de egreso fue no satisfactorio.
- ✓ Que el 14 de abril interpuso acción de tutela solicitando su reintegro sin solución de continuidad, amparo que finalmente se concedió de manera transitoria por parte del Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Oralidad, confirmado en segunda instancia, fallo al que se dio cumplimiento el 3 de mayo de 2016.
- ✓ Que por su desconocimiento, falta de experiencia, no instauró la acción laboral ordenada por el juez de tutela, razón por la que el 20 de febrero de 2017 fue desvinculada sin gestionar un examen de egreso, pero conforme historia clínica, persistía su grave estado de salud.
- ✓ Que su cónyuge es su beneficiario en salud dado que se encuentra desempleado pues padece insuficiencia renal crónica. Que su hija sufre de dermatitis atópica severa y rinitis persistente, cuyos tratamientos deben ser continuos y periódicos.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Controvirtió **COOMEVA TURISMO AGENCIA DE VIAJES S.A.** el derecho pretendido e indicó frente a los hechos que eran ciertos los relativos a la existencia del contrato de trabajo, extremos temporales, modalidad, despido, la acción de tutela y su posterior reintegro, aclarando que la desvinculación de la demandante obedeció a la facultad consagrada en el art. 64 del CST, momento para el cual, al igual que cuando cesaron los efectos del amparo constitucional, NO se encontraba incapacitada, ni discapacitada, no contaba con restricciones ni recomendaciones laborales, tampoco en proceso de calificación. Desconoce el resultado de los exámenes de egreso al ser documentos sujetos a reserva y realizados por un tercero. Advierte que en vigencia del contrato la demandante laboró normalmente, sin presentar problemas de salud, que escasamente tuvo algunas incapacidades de muy pocos días por patologías menores y comunes que padece el común denominador de la gente, añadiendo que tras el reintegro únicamente existió una incapacidad de dos días, y con antelación otra con vigencia entre el 3 de febrero y el 18 de marzo de 2016, la que en todo caso no tenía la vocación de convertir a una persona en limitada. Que la demandante nunca le notificó sobre las afecciones en salud, tampoco la ESP o ARL. Respecto al salario precisó que para marzo de 2016 correspondía a \$1.950.000.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 23 de abril de 2019, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, **CONDENÓ** a la sociedad Coomeva Turismo Agencia de Viajes S.A. a REINTEGRAR a la señora Alejandra María Salazar Gómez a un cargo de igual o mejor categoría al ocupado al momento del despido y apto para sus condiciones de salud, así como al pago de los salarios y prestaciones sociales causadas a partir del 20 de febrero de 2017, cuando se ratificó la terminación del contrato de trabajo, además del equivalente a 180 días de salario a título de sanción establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, junto con los aportes a seguridad social en salud y pensiones, teniendo en cuenta para ello un salario mensual de \$3.000.000

Condenó en costas a la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$8.000.000.

Dentro del término concedido por la ley, Coomeva Turismo Agencia de Viajes S.A. interpuso y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR

Aclaró que el amparo concedido transitoriamente por el juez de tutela cesó al no haberse impetrado la acción laboral en el plazo estipulado, lo que únicamente facultaba al empleador para hacer efectivo el despido, lo que en efecto ocurrió el 20 de febrero de 2017, circunstancia que no comportaba un impedimento para examinar el fondo del asunto.

Tras examinar los medios de prueba allegados, centrando su atención en la historia clínica, sostuvo que para el 31 de marzo de 2016 la demandante era sujeto de especial protección de estabilidad laboral reforzada en razón de su discapacidad física causada por el padecimiento de trastorno lumbar y otros, y que por ello era ineficaz la terminación del contrato, hecho que aconteció a tan sólo unos días de haber cesado el estado de incapacidad generado por la precariedad de salud, gravedad de la afectación en la columna vertebral y complejidad de la cirugía a la que había sido sometida.

Consideró que bastaba con acudir al sentido común para establecer que el empleador era conocedor de tal estado en atención, no sólo a la evolución repentina de la enfermedad que culminó en cirugía, sino además de la incapacidad que se prolongó un mes y medio hasta el 23 marzo de 2016, aspecto en el que destaca que conforme la prueba testimonial, la trabajadora exteriorizó la necesidad de preservar el trabajo y con ello la vinculación a seguridad social para obtener la recuperación a través de terapias; conocimiento del empleador que también se desprendía del hecho que Coomeva agencia de viajes hacía parte de un grupo empresarial al que pertenecía la EPS Coomeva, a la que estaba adscrita la demandante.

Igualmente estableció que mediaba un criterio discriminatorio en el móvil de terminación del contrato, pues la presunción que en este aspecto operaba no fue desvirtuada, por cuando no se basó en una justa causa, por el contrario fue indemnizada, aspecto en el que consideró infructuoso el esfuerzo de la demandada por aducir que la causa fue el proceso de marchitamiento y liquidación de la empresa, dado que ello NO fue esbozado en la carta de terminación, sin que pudiera posteriormente invocarlo, lo que a voces de la juez denotaba mala fe, máxime si en el Certificado de Existencia y Representación allegado NO se avizoraba ese hecho para la época, el que únicamente comenzó a finales de 2018, de ahí que al no culminar el procedimiento liquidatorio, le correspondía al empleador acudir al juez de trabajo para obtener la correspondiente autorización en aras de dar culminada la relación laboral por aquel hecho.

Finalmente precisó que el salario mensual correspondía a \$3.000.000 conforme lo pactado en el contrato, siendo este precisamente el monto pagado a título de indemnización.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN SOCIEDAD DEMANDADA

En dos aspectos divide su intervención: formal atinente a incongruencias del fallo, y de fondo relacionado con el estado de salud de la accionante.

FALTA DE CONGRUENCIA TOTAL DE LA SENTENCIA

Sostiene que en la demanda se identifica como extremo final el 31 de marzo de 2016, inicialmente, y el 20 de febrero de 2017 posteriormente a raíz del reintegro. Desde esta óptica, considera que el debate se debió concentrar en ese segundo momento, toda vez que el primer fenecimiento dejó de existir, de ahí que la debilidad manifiesta no debía examinarse a marzo de 2016, pues la accionante continuó trabajando casi un año más. Que los testigos fueron claros en advertir que para ambas calendas la señora Alejandra NO se encontraba incapacitada, subsidio que tampoco se causó desde el reintegro hasta febrero de 2017. Considera de esta manera que se esta protegiendo un *momento anterior que dejó de existir*, destacando que las circunstancias de modo, tiempo y lugar eran distintas. Se pregunta de esta manera que pasó con el despido de febrero de 2017 y qué se estaría protegiendo pues la subalterna llevaba más de 9 meses sana. Que por ello el resuelve también era incongruente, porque se declaraba una protección para marzo de 2016 pero con consecuencias desde febrero de 2017. Solicita se verifique ese aspecto pues entonces habría yerros tanto en la fijación del litigio, como en la práctica de la prueba, recalcando que para esa última data la actora había superado completamente los temas de columna, tampoco estaba en tratamiento o incapacidad.

Que tampoco podía hablarse de mala fe de la compañía, porque la terminación no fue 4 o 5 meses tras el fallo de tutela, como bien pudo hacerlo, sino a los 9 meses, desconociéndose las causas reales de terminación del vínculo, no sólo de la actora, sino además de las otras personas que estaban en la agencia de viajes.

De esta manera considera que no sólo se debe analizar el aspecto de la incongruencia desde los hechos y pretensiones, sino también con apego al reintegro, insistiendo que ya el juez de tutela había emitido una decisión respecto de ese primer momento, y un fallo en el mismo sentido,

equivaldría a una doble protección. Es así como recalca que la terminación del 2017 quedó *sin estudio, sin efecto y sin señalamiento* en la sentencia.

ESTADO DE SALUD

Que a voces de la juez, para marzo de 2017, por haber salido recientemente de una cirugía y por la historia clínica, había un claro estado de debilidad manifiesta de la accionante. Empero, señala que la sociedad no conocía aquella historia clínica, aspecto en el que era completamente errado el entendimiento del despacho en cuanto a las dinámicas de funcionamiento del grupo, pues que la EPS pertenezca al mismo grupo empresarial, no implica que la agencia de turismo tuviera acceso a esa información de los empleados, y si la decisión de la a quo se basaba en los hallazgos encontrados en dicho documento, pues no le eran oponibles como empleador, ni siquiera le comunicaron alguna clase de restricción médica que impidiera terminar el contrato de trabajo para marzo de 2016 o febrero de 2017. En este punto destaca la postura de la Corte Constitucional según la cual la afección debe dificultar sustancialmente el ejercicio de las labores que de manera regular desempeña el trabajador. Que cualquier persona que trabaja puede ser objeto de una cirugía y en todo caso, nadie señaló que no pudiera ejercer su actividad, por el contrario, lo pudo hacer y completamente normal, incluso tras la incapacidad no usó bastón, tampoco era visible una situación de discapacidad, tanto así que luego del reintegro laboró los siguientes nueve meses sin una sola incapacidad, aspecto en el que se pregunta cuál será esa dificultad sustancial en el ejercicio de sus labores. Se responde diciendo que NO está probada.

Se duele que la a quo desechará todo el asunto concerniente a la forma en que se terminaron los contratos del personal, pues si bien en las cartas se aludía que era sin justa causa y se pagó la indemnización, lo cierto es que, conforme la versión del representante legal y los testigos, ello fue en aras de protegerlos pues la empresa dejó de existir, precisamente mediaron otros despidos.

Destaca que entre el año 2016 y febrero de 2017 ya NO había ninguna persona en el área de turismo en la sede de Medellín.

Concluye indicando que la existencia de una historia clínica no podía comportar una base para aducir que la empresa tenía conocimiento de un estado de salud, ni mucho menos que en virtud de aquel estado decidió fenecer el contrato, sumado a que, si la afección era inexistente, nada tenía que amparar el fuero cuya aplicación se pretendía, ni habría conductas discriminatorias o tintes de ello en ninguna de las dos terminaciones. Es por ello que considera errada la valoración de la prueba.

Consecuencialmente solicita se revoque la sanción de 180 días, aduciendo que ninguna necesidad tenía de acudir al Ministerio de Trabajo.

De otro lado, aduce que el salario utilizado para efectuar las condenas por \$3.000.000 era errado, pues se omitió analizar el reportado en las liquidaciones, el indicado en una certificación y el pactado en el contrato.

Finalmente categoriza como abismales las costas tasadas en primera instancia, máxime si NO se había comprobado ninguna clase de gasto en el proceso, ni la mala fe que aludía el despacho, por lo que de mantenerse las condenas, solicita la verificación del valor impuesto por agencias en derecho.

2.3. ALEGATOS

La demandante, conforme los documentos y/o declaraciones que reseña, sostiene que en el curso del proceso se demostró: la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido; el fenecimiento del mismo sin justa causa precedido de un acto discriminatorio; el estado de debilidad manifiesta como trabajadora, hecho notorio, y que a raíz del mismo era sujeto de especial protección, estaba protegida por el Fuero de Estabilidad Laboral Reforzada; y que la entidad demandada no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo. Considera como un acto de mala fe pretender justificar la terminación con apego a la liquidación de la empresa. Agrega que el monto del salario sí quedó estipulado en el contrato. Es así como solicita se confirme el fallo.

Por su parte, la sociedad Coomeva Turismo Agencia De Viajes (liquidada) considera desacertado el fallo. En tres puntos desarrolló su intervención. En el primero de ellos explicó que la accionante no era una persona limitada, ni discapacitada al momento de la terminación del contrato, consecuentemente no era beneficiaria de la estabilidad laboral pretendida, aspecto en el que se tornaba insuficiente el sólo diagnóstico, sumado a que tampoco contaba con restricciones ni recomendaciones laborales, ni se encontraba en proceso de calificación, precisando que luego del reintegro la actora sólo presentó una incapacidad en agosto de 2016 de dos días, y que en tal panorama era válido colegir que esta laboró por 6 meses sin presentar algún problema de salud. En el segundo punto recordó que cesaron los efectos jurídicos del amparo toda vez que la accionante no presentó la demanda ordinaria laboral dentro del término ordenado en el fallo de

tutela, materializando la desvinculación el 20 de febrero de 2017. En el último aspecto adujo que se encontraba en una imposibilidad jurídica de dar cumplimiento a la orden de reintegro ya que al momento de los hechos la sociedad Coomeva Agencia Turismo se encontraba en liquidación, razón por la cual terminó los contratos de trabajo tanto de la demandante como los demás empleados, sociedad que actualmente se encontraba disuelta y liquidada, e incluso un fidecomiso estaba encargado de tal proceso. Es por ello que solicita se revoque en su integridad el fallo.

3. PROBLEMA JURÍDICO

El análisis se contrae a determinar si es procedente ordenar el reintegro de la trabajadora, examinando si el empleador se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo si la señora Alejandra María Salazar es o no beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, punto en el que se mirará si tal examen debe realizarse al 31 de marzo de 2016, cuando culminó el contrato de trabajo, o para el 20 de febrero de 2017, momento en el que se ratificó el despido al culminar la protección del juez constitucional.

En caso afirmativo, se analizará cual es el salario que debe tenerse en cuenta para efectuar las correspondientes liquidaciones, y lo atinente a las costas.

Pero antes de ello, resulta pertinente efectuar algunas precisiones generales frente al tema.

3.1. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Respecto al concepto de **debilidad manifiesta** la Corte Constitucional en la sentencia como la T-302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: *“(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía*”. Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.

Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario¹, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa.

Ahora, diversos criterios manejan tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional, para efectos de definir cuando una persona puede ser considerada sujeto de especial protección.

LaGuardiana de la Constitución² destacó la importancia de que el trabajador demuestre unas circunstancias **objetivas de salud que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, categorización inicialmente avalada y exigida por nuestro órgano de cierre en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, última que también exigía que se acreditara que el patrón terminó la relación laboral por razón de su limitación física sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. Solo en algunos casos, atendiendo a las circunstancias particulares, consideró innecesaria una calificación previa del trabajador.

Quiere esto decir que dicha protección NO se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de

¹ Compatibilidad que también se avala en la sentencia 60242 de 2019. La indemnización deprecada comparte el mismo fundamento jurídico y presupuestos fácticos que el reintegro.

² En sentencias como la T-351 de 2015, T-521 de 2016 y SU-049 de 2017

salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.

En sentencia SL1887-2021, la Sala de Casación Laboral reiteró que quien alega una *justa causa* o una causal objetiva, para la fenecer el contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad, enerva dicha la presunción discriminatoria³, criterio replicado con posterioridad.

En sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023, la Corte Constitucional explicó que para la aplicación del fuero de salud se requiere la demostración 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.” (Resaltos de la Sala)

Frente al primer supuesto, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo que permite identificar cómo opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(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.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(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.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(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.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de</p>

³ Similar pensamiento se plasma en la SL2280-2021, SL1541-2021, SL2687-2020 y SL1360-2018.

desempeño laboral	trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.
-------------------	--

También la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en manifestar que para que se active la garantía de estabilidad laboral reforzada es indispensable que el empleador tenga conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador. En sentencia con radicado 77593 del 18 de marzo de 2020 indicó:

“De lo transcrito, se concluye que era el trabajador quien debía acreditar que, a la fecha de la desvinculación se encontraba en condición de especial protección, supuesto de hecho indispensable para hacerse merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(...)”.

Así mismo, en sentencia 67425 aclaró que, si bien el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que su empleador acredite la ocurrencia real de la causa alegada, tal presunción no lo exime de probar que aquel tenía conocimiento de tal situación.

En este aspecto, tal criterio aún pervive, según el cual lo importante es que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un *grado significativo*, debidamente conocida por el empleador, claro está, al momento de la terminación del contrato. Consúltese las sentencias SL-083-2023 SL3147-2022 SL546-2022, SL4632-2021, SL4228-2021.

Y es que si el empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Ahora, el criterio que recientemente sí varió la Sala de Casación Laboral, se cierne en la identificación del concepto de discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 de cara a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ilustrativo resulta el pensamiento plasmado en la sentencia SL-1154 de 2023, cuando adujo que:

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:

- (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, **a mediano y largo plazo**.
- (ii) 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 (...)

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.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio (...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud *per se* no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

4. CONSIDERACIONES

La demandante solicitó no sólo el reintegro al cargo que desempeñaba como *coordinadora*, sino además la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que el fenecimiento del contrato se dio el día 31 de marzo de 2016, data para la cual se encontraba pendiente de la programación de terapias dado que días antes había sido objeto de una cirugía de columna que le generó una incapacidad de 45 días contabilizados entre el 3 de febrero y el 18 de marzo de esa anualidad, circunstancias que a su juicio, en conjunto con un análisis de la historia clínica, evidenciaban el impedimento en que se encontraba inmerso el empleador para culminar el vínculo sin que previamente mediase autorización del Ministerio de Trabajo, permiso que para el caso es inexistente, en tanto el empleador, calidad que aceptó la extinta COOMEVA TURISMO AGENCIA DE VIAJES S.A., indicó que para la fecha de terminación del contrato, la señora Alejandra María NO estaba incapacitada, tampoco había sido objeto de calificación, ni tenía restricciones médicas vigentes, sumado a que NO tenía conocimiento del historial médico ni los resultados del examen de egreso, encontrándose facultado para despedirla sin justa causa con el consecuente pago de la indemnización, lo que en efecto sucedió.

La teoría del caso expuesta por la reclamante, fue la acogida por la a quo, mereciendo reproche por parte del empleador el que, entre otros puntos, ataca lo que denomina *incongruencia* del fallo, en síntesis, indicando que esa estabilidad laboral debía examinarse conforme las circunstancias que rodearon la ratificación del despido ocurrida el 20 de febrero de 2017.

Para desarrollar este primer punto, rememoremos lo ocurrido. El 31 de marzo de 2016 el empleador decidió dar por terminado el contrato. Esto dijo en la misiva entregada a la subalterna (fl. 4 archivo 04):

Santiago de Cali, Marzo 31 de 2016

Señor (a)
Alejandra Maria Salazar Gómez
COORDINADOR REGIONAL DE TURISMO TAV
Coomieva Turismo Agencia de Viajes
Medellín

Me permito informarle que la empresa ha resuelto dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, con fundamento en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta determinación es efectiva a la finalización de la jornada de trabajo del día de hoy, 31 de marzo de 2016.

Le agradecemos de manera especial toda la colaboración prestada por usted durante su permanencia en la Empresa y esperamos que su vida de aquí en adelante siga enmarcada en grandes satisfacciones familiares y personales.

Le solicitamos acercarse al área de Tesorería para recibir el pago correspondiente a su indemnización, prestaciones sociales y demás derechos a su favor.

Con apego a la historia clínica, que reflejaba la existencia de una intervención quirúrgica y la programación de unas terapias, la trabajadora acudió al juez de tutela solicitando su reintegro, lo que en efecto sucedió cuando mediante sentencia del 27 de abril de 2016 el Juzgado Veintisiete Civil Municipal de Oralidad emitió la correspondiente orden, con el consecuente pago de salarios y prestaciones causados durante la desvinculación de la allí accionante (fl. 179 a 188 archivo 04).

No obstante, el amparo fue emitido con efectos transitorios que precisamente adicionó el *ad quem* el 14 de junio de 2016, oportunidad en la cual el Juzgado Veintiuno Civil del Circuito de Medellín adujo que le correspondía a la señora Salazar Gómez *instaurar la acción laboral en el término de cuatro meses, so pena que cese la protección* (fl. 189 a 202 archivo 04), decisión que le fue notificada a la interesada el 17 de junio de 2016.

Y es que el Decreto 2591 de 1991, que reglamenta la acción de tutela, en su artículo 8 reguló que:

LA TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO. Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso del inciso anterior, el **juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado.**

En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela.

Si no la instaura, cesarán los efectos de éste. (Resaltos de la Sala)

Quiere esto decir que la señora Alejandra María debía ser reintegrada por su empleador, y los efectos del despido se suspenderían tanto tiempo como durara el juez natural de la causa en resolver el asunto, pues el juez constitucional, con apego a lo estatuido por el legislador, le otorgó el término de cuatro (4) meses para radicar la correspondiente demanda ordinaria laboral.

Empero, como al 17 de octubre de 2016 ello no aconteció, el empleador se liberó del cumplimiento de la obligación impuesta en el fallo, habilitándose para *ratificar* la terminación del contrato, siendo esto lo que precisamente sucedió, pero NO con la inmediatez que se esperaría, pues tal facultad la utilizó el 20 de febrero de 2017 cuando envió la siguiente misiva (fl. Archivo 04), así:

ASUNTO: TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO

Cordial Saludo

En cumplimiento de la orden impartida en el fallo de tutela de segunda instancia proferido por el JUZGADO VEINTIUNO CIVIL CIRCUITO DE MEDELLÍN, el catorce (14) de junio de dos mil dieciséis (2016), dentro de la actuación radicada bajo el No. 05001-40-03-027-2016-00334-01 que expresamente en su numeral 1º señala: *"ADICIONAR la sentencia en el sentido de indicar que, habiéndose otorgado la protección a la señora SALAZAR GÓMEZ como mecanismo transitorio, deberá instaurar la acción laboral en el término de cuatro meses, so pena de que cese la protección"* y en consideración a que a la fecha tal acción no ha sido iniciada, nos permitimos proceder a ratificar la terminación de su contrato de trabajo, según comunicación de fecha 1 de abril de 2016, la cual se hará efectiva a partir del 20 de Febrero de 2017.

Agradecemos la colaboración prestada durante la permanencia en la organización y le solicitamos acercarse al área de Gestión Humana para indicarle el proceder del pago, correspondiente a su liquidación de prestaciones legales.

Bajo el contexto descrito, si lo ocurrido aquel día es la ratificación de una decisión anterior, pues lógicamente habrán de examinarse las circunstancias que rodearon el fenecimiento del contrato al 31 de marzo de 2016 para efectos de establecer si en aquella data la subalterna era beneficiaria de la estabilidad laboral que reclama, perdiendo importancia lo acontecido meses

después, de ahí que en este aspecto NO tengan eco los argumentos que esboza la recurrente. Incluso desde la fijación del litigio y práctica de la prueba, se delimitó la discusión a marzo de 2016.

Eventualmente, en gracia de discusión, si con apego a la ausencia de inmediatez entre octubre de 2016, cuando cesaron los efectos de la sentencia de tutela, y el 20 de febrero de 2017, al ratificarse el despido, se llegase a analizar el estado de salud de la accionante para indagar si aún era beneficiaria del fuero de salud, precisamente por haber transcurrido 4 meses más que derruirían un eventual nexo de causalidad entre la decisión del empleador y la verdadera causa de culminación del contrato, NINGUNA variación generaría en torno a la decisión que ha de adoptar la Sala, ya que para ninguna de las dos datas la reclamante se encontraba dentro del grupo poblacional objeto de dicha garantía, perviviendo para el patrono, como en efecto lo hizo, la facultad de fenecer el vínculo sin necesidad de solicitar algún tipo de autorización. Veamos porqué:

Tal y como se explicó en el acápite anterior, para la prosperidad de la súplica, no sólo debe examinarse el conocimiento que tenía el empleador de las condiciones de salud del reclamante, sino además **encasillarlas** en los criterios reseñados ampliamente en la jurisprudencia de las Altas Cortes, pues **NO cualquier afectación a la salud** genera una estabilidad laboral reforzada.

Y justamente en ese último punto es donde se aprecian desacertados los planteamientos de la a quo pues, aunque resulta innegable que una reciente cirugía para descomprimir una vértebra acarreará controles o terapias posteriores frente a la patología denominada *trastorno del disco lumbar*, lo cierto es que NO se acreditó la incidencia de tal afección de cara al desempeño de las funciones en condiciones de normalidad, aspecto que debió comportar el eje central de la discusión.

Y es que NO se trata simplemente de corroborar un grado de afectación de salud para solicitar un reintegro. En este aislado contexto, automáticamente cualquier patología, grave o leve, impediría la culminación de la relación. El espíritu que realmente emerge de la norma, es la protección de la población es estado de discapacidad, para que NO medie un criterio discriminatorio al prescindir de sus servicios precisamente en atención a esa condición de salud; pero si esa afección ninguna alteración genera de cara a la realización de la actividad para la cual fue contratado, difícilmente podrá reprocharse la decisión del empleador, menos aún en este caso, cuando otros son los tintes que lo motivaron para culminar el contrato de la demandante, claramente relacionados con el *marchitamiento* de la agencia de viajes, que conformaba una de

varias empresas del Grupo Coomeva, que hoy esta extinta, aspecto en el que nos adentraremos más adelante.

Ahora, siguiendo con el norte del punto aquí abordado, encontramos que la juez extrajo de la historia clínica el impacto en el rol laboral de la peticionaria. No obstante, al margen de la tecnicidad de algunos conceptos que impiden al operador, con clara formación jurídica y no médica, dimensionar el alcance de cada patología, lo cierto es que resulta insuficiente este análisis cuando los eventuales hallazgos NO se logran contrastar con el oficio ejecutado por la demandante como coordinadora regional de turismo, con tres asesores a cargo, los que a su vez estaban encargados de comercializar planes turísticos.

Es decir, los dolores lumbares que la aquejaron durante un mes, cuyo manejo requirió una intempestiva cirugía y posteriores terapias de rehabilitación, NO impactaron negativamente la ejecución de las funciones para las cuales fue contratada que, a voces de aquella, en el interrogatorio absuelto, concretamente consistían en el montaje de productos, comercialización, tema de ventas del personal a cargo, trabajando de la mano con el área de recreación en la parte de turismo para asociados, en la elaboración de los planes que se publicaban en la revista mensualmente, afirmación que guarda coincidencia con lo que frente al punto declaró el representante legal, señor Wilmer Andrés Castaño Caballero, al señalar que a la demandante le correspondía coordinar y supervisar la ejecución de venta y entrega de productos y servicios contribuyendo al cumplimiento y desarrollo de las políticas, garantizando estándares de satisfacción.

Ciertamente en el líbello genitor sólo menciona que tras la intervención quirúrgica y posterior incapacidad, retornó a sus labores pese a que *no se había recuperado y lo complejo de su dolencia*, sumado a que estaba pendiente de las sesiones de terapia, y realmente reprocha el despido de cara al truncamiento de los servicios de salud tanto de ella, como su núcleo familiar (cónyuge e hija respecto de quienes allega a partes de la historia clínica para demostrar los controles médicos de los que eran objeto, así como las patologías que los aquejaban).

Y en el interrogatorio la demandante aclaró que su puesto era nuevo, creado cuando en el Grupo Coomeva dividieron el área de recreación de turismo, asignándole tres asesores (Ricardo, José y Sandra Milena), más una *chica de caja* (Cristina) y una practicante cuyo nombre no recuerda. Que durante su incapacidad nadie la reemplazó simplemente un jefe del área de recreación prestó apoyo. Y añade que cuando se reintegro debía tener muchos cuidados, no resbalarse, asistir a hidroterapias, tener una silla cómoda, no tener contactos bruscos, podía desplazarse, pero con

dificultad porque al estar tanto tiempo en la cama, la pierna izquierda perdió fuerza y caminaba más lento, pero no tuvo que regresar a la oficina con bastón, sólo cojeaba y caminaba despacio. Igualmente refiere que sólo DESPUES de la entrega de la carta de despido fue que habló con Juliana, persona con voz de mando, para que no tomaran esa determinación por las terapias pendientes.

Reconoce que cuando fue reintegrada por orden de tutelas sus funciones cambiaron y eran casi nulas, porque había una instrucción de Cali, sólo estaba Ricardo, a Sandra Milena la habían cambiado de área y Cristina no estaba. Que NO podía vender, ni atender a público, que con el pasar de los días, los clientes llegaban y la buscaban, pero las ventas realizadas eran a través de Ricardo porque ella no tenía código. Que la empresa siguió cumpliendo el rol comercial de turismo a través de un tercero que hacía los paquetes turísticos, PRICE TRAVEL, cuando se reintegró esa empresa ya estaba, pero la asesoría continuaba con Ricardo. Que la oficina de la 33 la cerraron, los trasladaron para Ayacucho un mes, y luego se fue para la sede Banco de Coomeva, y allí fue donde la despidieron, desconoce si hoy la oficina sigue funcionando. Tras la ratificación de su despido nadie siguió con su rol.

Destáquese de su intervención varios aspectos relevantes para la solución del caso. De un lado, como de su relato NO logra identificarse la incidencia o grado de afectación de su patología, de cara a las funciones que como coordinadora le correspondía ejecutar. De otro lado, como realmente si se materializó lo que en el trámite se denominó como un *marchitamiento* de Coomeva como agencia de viajes, pues por políticas internas, se decidió prescindir de esa línea de negocio. Ello lo explica con mayor amplitud el representante legal en su intervención, quien realmente acudió en su rol de agente liquidador, nombrado desde el 6 de diciembre de 2018 y aunque precipitadamente se adujo que poco o nada sabía del caso de la actora, pues su conocimiento fue documental previo a su participación en la audiencia, lo cierto es que erradamente se desconoció su larga trayectoria en Coomeva, grupo empresarial al que prestaba sus servicios 21 años atrás.

Aquel señaló que dicho grupo empresarial estaba constituido por 17 empresas, entre ellas la cooperativa, el banco, EPS, la medicina pre-pagada, SEM, también la agencia de viajes. A continuación, en aras de la ilustración, se extraerán algunas de sus palabras, y aunque no comporta una transcripción literal, si recoge sus dichos, así:

Terminaron el contrato de la demandante por un tema de visión del negocio porque como grupo empresarial los rige el consejo de administración, que es el máximo órgano, y desde el 27 de noviembre de 2015 tuvieron una visión del negocio y se aliaron con organización de medios digitales y con el tiempo se visualizó como el

modelo actual se iba marchitando, incluso como agencia de viajes desde el 4 de diciembre de 2018 esta disuelta y en estado de liquidación conforme escritura registrada en Cámara de Comercio, adicional a ello, se tomó la decisión de no seguir prestando servicios directamente, pues el modelo de negocio no estaba dando lo esperado. A diciembre 31 de 2015, la planta de personal eran 26 personas, a junio 30 de 2017 eran 12 personas, fue un proceso de desmonte gradual en la medida que se iba marchitando la operación a nivel nacional, todo bajo el marco de la ley, e indemnizando a cada una de las personas. 10 personas se retiraron antes que la demandante. La agencia era a nivel nacional, pero en Medellín tenían registro mercantil. Al final ya la accionante no tenía personal a cargo porque ya no tenían operación y era la única vinculada en Medellín.

(...) La gerente de la época fue quien decidió terminar el contrato tras la visión estratégica del 2015 de apagar la operación y prestar el servicio, pero a través de un modelo de negocio diferente y con intervención de un tercero. En la carta de despido no se explicaba eso, pero es una decisión administrativa desde 2015 y realmente todo el equipo de dirección nacional lo sabía.

(...) ¿Porque no se vinculó a la demandante con la empresa que se efectuó la alianza estratégica tras el marchitamiento del negocio? Hay 5 personas así, porque la operación se centralizó en Cali y se aprovechó ese recurso humano, habilidades y competencias de las personas son Gladys Villegas, Marion Fernández, Olga Guzmán, Jasmín y Estefany.

Logran acompasarse las versiones de ambos contendientes, por lo menos de cara a la génesis de la terminación del contrato de trabajo, que lejos estaba de asemejarse o relacionarse con un criterio discriminatorio. Emerge de los dichos de ambos como realmente la extinción de la persona jurídica edificó el verdadero móvil, precisamente por ello la demandante NO tenía personas que coordinar cuando fue reintegrada al cargo, por lo menos en las mismas condiciones salariales, pues ya no ejecutaba las anteriores labores.

Sumado a ello, en este tipo de procesos, donde se pretende la materialización de la estabilidad laboral reforzada, suele resultar muy ilustrativa la prueba testimonial para efectos de explicar al operador como era el día a día del trabajador(a), que funciones realizaba, como la enfermedad afectaba su desempeño, si fue objeto de alguna reubicación, si se modificó el puesto de trabajo, pero nada de ello se evidenció a través de la ponencia de la señora JULIANA BUSTAMANTE ORTIZ, Jefe Regional de Gestión Humana en Coomeva como Unidad Corporativa, y JAIME LEÓN HIGUITA SEGURO, quienes incluso refieren que tras el cese de incapacidades, la actora prestó sus servicios con normalidad. También resalta el asunto atinente a la liquidación de la empresa, y el ingreso de PRICE TRAVEL en la operación, tema que, a veces de aquellos, era conocimiento de todo el personal.

La primera de las testigos señala que la directriz de terminar el contrato provino de la Dirección Nacional, quien previamente solicitó información atinente a la inexistencia de incapacidades de la trabajadora. Acepta que la demandante mostró su inconformidad con dicha determinación al exteriorizar su preocupación de quedarse sin seguridad social en curso de un tratamiento de la columna. Que tras acción de tutela reintegraron a la actora al mismo cargo porque esa fue la orden del juez, pero no en las mismas instalaciones porque la oficina se acabó, permaneciendo

hasta el 20 de febrero de 2017, lapso en el que la trabajadora únicamente presentó una incapacidad por dos días de agosto de 2016. Que a nivel nacional se terminaron varios contratos porque dejó de existir Coomeva como agencia de viajes y sólo quedó vinculada la demandante hasta cuando se volvió a terminar el contrato por las mismas razones, es decir, porque la empresa dejó de existir.

Por su parte, el segundo de los testigos relata que la primera vez la señora Alejandra María salió porque se estaba sacando a todo el personal en ese proceso de liquidación, y era el jefe encargado de gestión humana y procedió con la directriz de la dirección nacional, siendo conocimiento del personal esa *transición* de la agencia de viajes, que el diagnóstico era algo relacionado con algo lumbar que estaba tratando, pero no limitaba su capacidad porque trabajaba normalmente, que físicamente se veía bien.

Nuevamente se aprecia coincidencia de la prueba testimonial, de cara a lo ya plasmado en los interrogatorios absueltos, en cuanto al cese de operación de Coomeva como agencia de viajes, siendo la extinción del área de negocio de turismo, lo que realmente motivó la terminación de los contratos.

No desconoce la Sala aquel argumento de la juez según la cual, al no esbozarse dicha situación en la carta de terminación del contrato, no se podía invocar con posterioridad para justificar la determinación. No obstante, debe tenerse en cuenta que el empleador nunca lo asimiló a una justa causa, por el contrario, indemnizó a la trabajadora, de ahí que NO fuese determinante señalar los hechos en que sustentaba la decisión.

Pero aún bajo la hipótesis que sostiene el despacho, innegable resulta que la presunción que en algún momento pudo operar, respecto a que el despido comportaba un acto discriminatorio al no existir una causal objetiva o justa causa para terminar el contrato, fue totalmente derruida pues otras fueron las circunstancias que motivaron al empleador al prescindir de los servicios de la señora Alejandra María, precisamente por la extinción de la operación del área de turismo, otras fueron las dinámicas laborales de la demandante tras el reintegro que ordenó el juez de tutela.

No obstante, aunque tal argumento NO fuese de agrado del lector, otro obstáculo insuperable impediría a la Sala acoger favorablemente las súplicas de la peticionaria.

Y es que en este tipo de casos no sólo era relevante probar el despido, cuya existencia NO se discute, sino que además se esperaba que la trabajadora demostrara unas circunstancias

objetivas de salud que le impedían o dificultaban sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que las mismas fueran conocidas por el empleador, con independencia de si tenía o no una calificación de pérdida de capacidad laboral. Pero ello NO sucedió.

Por el contrario, conforme el análisis que precede ninguna afectación significativa tuvo la patología de cara a las funciones que como coordinadora le correspondía asumir.

No se aprecia pues que aquella se enfrentase a algún tipo de barrera en el entorno laboral o que su condición de salud le impidiese significativamente el normal desempeño laboral. Si ello NO se acredita, no puede hablarse de la activación de esa protección especial. Lo que en este punto se quiere destacar, se insiste, es que NO se demostró que los dolores lumbares, por lo menos para ese momento histórico en que dejó de prestar sus servicios para la empresa, revistiera cierta magnitud que hiciera notoria la imposibilidad de desarrollar el oficio para el cual fue contratada, carga de la prueba que NO satisfizo la parte actora y que, se insiste, da al traste con la prosperidad de las suplicas incoadas.

Ahora, encontrarse en tratamiento tampoco es una circunstancia que por sí sola active el aludido fuero de estabilidad laboral reforzada, no es ésta la condición que ampara la norma aquí invocada; un pensamiento contrario desbordaría el margen de protección de la población a la que alude la Ley 361 de 1997, pues una persona que tuviera pendiente, dígase una consulta con cualquier especialista o tomara alguna droga, o presentara una alteración de salud, se tendría que considerar como sujeto de especial protección, teoría que ni siquiera contempla la Corte Constitucional, que aunque evidentemente es más garantista es sus juicios, sí ha determinado la importancia de acreditarse una afectación grave a la salud que **perturbe** la capacidad para desempeñar la actividad laboral en condiciones normales (lo que tampoco se demostró), eventos en los que la jurisprudencia constitucional SÍ ha aplicado la “*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*” cuando media un despido y se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, situación que no es la llamada a aplicarse, menos aún de cara al reciente criterio adoptado por la Sala de Casación Laboral.

Y es que, a efectos de examinarse la existencia de una deficiencia, para el caso física, en contraste con las exigencias del entorno laboral, y la interacción entre estos dos factores, era determinante demostrar una alteración significativa de una patología en el desempeño cotidiano de funciones, aspecto que por sí sólo NO denota la historia clínica, toda vez que, por lo menos para la época de los hechos que aquí interesa estudiar, se anotan los procedimientos realizados y los controles usuales de una patología lumbar. Sumado a ello, es improcedente asumir que por

el hecho de recibir servicio de salud de COOMEVA EPS, era de conocimiento del empleador COOMEVA TURISMO AGENCIA DE VIAJES S.A. la historia clínica de la subalterna, que claramente era objeto de reserva; cosa diferente es que aquella la hubiese radicado en la empresa en aras de exteriorizar los pormenores de su patología, asunto que no fue acreditado en este caso. Además, las terapias de las que sería objeto en abril de 2016, fueron exteriorizadas al personal de talento humano sólo cuando le entregaron la misiva en la que le comunicaban el despido, de ahí que NO se le pudiese endilgar al empleador un conocimiento previo de las mismas.

De otro lado, conforme lo aduce la juez, NO es ajeno para la Sala que una semana antes del despido la accionante culminó una incapacidad de 45 días tras un servicio de atención prioritaria que ameritó una intervención quirúrgica, al parecer exitosa. Empero al margen de lo cuestionable que pudiese resultar la decisión del empleador por la cercanía con ese suceso, persiste la falencia probatoria antes descrita, en torno a la acreditación de la afectación de la patología en el rol laboral, de ahí que tal circunstancia NO tenga la vocación de fundar una condena, menos aun si, como se dijo, inexistente es el móvil el que se funda la demanda. Tampoco existían recomendaciones o restricciones ocupacionales para el momento del despido, bien el ocurrido el 31 de marzo de 2016 o el ratificado el 20 de febrero de 2017, aspecto que, sumado a los antes descritos, impiden establecer que esa decisión unilateral del empleador estuvo precedida de un criterio discriminatorio.

En los términos expuestos se revocará la decisión objeto del recurso de alzada y en su lugar se absolverá a la demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra, toda vez que las súplicas accesorias corren la misma suerte de la principal.

Se condenará en costas en ambas instancias a la demandante por haber salido vencida en juicio. En esta instancia se fijarán como agencias en derecho la suma de \$100.000.

4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

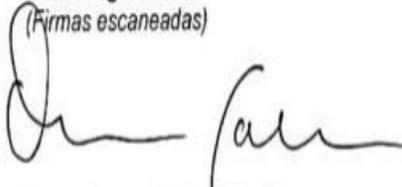
DECIDE

PRIMERO: REVOCA la sentencia proferida el 23 de abril de 2019 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín y en su lugar **ABSUELVE** a la sociedad **COOMEVA TURISMO AGENCIA DE VIAJES S.A.** de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra en el proceso ordinario laboral promovido por la señora **ALEJANDRA MARÍA SALAZAR GÓMEZ** identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 43.157.155, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

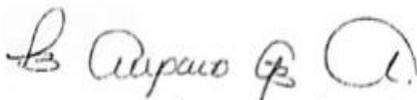
SEGUNDO: costas en ambas instancias a cargo de la parte actora. En esta instancia se fija como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

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

HACE SABER:

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

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante: **ALEJANDRA MARÍA SALAZAR GÓMEZ**
Demandado: **COOMEVA TURISMO AGENCIA DE VIAJES S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-006-2017-00317-01
Tema: fuero de estabilidad laboral reforzada
Decisión: **REVOCA CONDENA**
Fecha de la sentencia: **12/08/2024**

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

Se fija hoy 13/08/2024 desde las 08:00 a.m. y se desfija a las 05:00 p.m.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario