

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - La demandante para la fecha de la terminación del contrato de trabajo no tenía una condición de salud que la hiciera acreedora de la estabilidad laboral reforzada como se pretende en la demanda, y en razón de ello, ha de concluirse que la terminación de la relación laboral obedeció a una razón objetiva que lo fue la eliminación de la planta que tenía la sociedad demandada en Itagüí, donde además se le reconoció la respectiva indemnización por despido injusto. /

**HECHOS:** La parte demandante solicita, se ordene a la empresa demandada proceder a reintegrarla a su lugar de trabajo con las mismas condiciones y garantías laborales para el ejercicio de sus derechos fundamentales; que se condene al pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la fecha de su reintegro, al pago de la seguridad social, las prestaciones sociales e indemnización por daño moral derivados del despido y los rumores que generó su desvinculación. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, declaró probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, absolviendo a la sociedad INDUSTRIAS INCA S. A. S. de las pretensiones de la demanda. El problema jurídico por resolver se centra en determinar si la señora (MEBG), se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en caso de ser positivo si hay lugar a las condenas solicitadas.

**TESIS:** Para la sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que la Incapacidad hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. La discapacidad es un estado temporal prolongado o permanente de una persona que, por accidente o enfermedad, queda mermada en su capacidad laboral. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera”. (...) La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales (...) En el artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza que; “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.” (...) Se debe añadir que tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, en otras las sentencias SL4362 de 2021 y la T-195 de 2022 coinciden en que corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador. (...) Según la documental obrante en el expediente se encuentra probado que la demandante durante la vigencia de la relación laboral tuvo varios padecimientos de salud concretamente relacionado con quistes en sus mamas y el diagnóstico dedo en gatillo. (...) Respecto a los padecimientos de su mama se encuentra probado en el expediente que mientras estuvo vigente el contrato de trabajo, esto es, hasta el 03 de marzo de 2022, a la demandante le fueron realizados varios exámenes y estudios médicos entre el 5 de julio de 2017 y el 26 de junio del 2018 con ultimo diagnostico para dicha fecha de quiste en la mamá derecha con hallazgos de aspecto benigno y micro quistes simples bilaterales sin que se observe la prescripción de un tratamiento en virtud de ese diagnóstico o de incapacidades médicas que fueron

ordenadas por el mismo. (...) Es necesario advertir que en la prueba visible, obra documento con fecha del 24 de febrero del año 2022 donde se señaló por el Instituto Colombiano del Dolor, - INCODOL-, que a la demandante se le realizó bloqueos sin que presentara un nuevo engatillamiento, solo dolor ocasional por lo que como concepto se indicó que se le dieron instrucciones de alarma y que por el momento se daba de alta por ortopedia situación que permite concluir que para la fecha en que le fue terminado el contrato a la demandante, esto es, para el 03 de marzo de 2022 ya no se encontraba en ningún tipo de tratamiento ni tenía restricciones ni recomendaciones laborales. (...) Se concluye que la demandante para la fecha de la terminación del contrato de trabajo no tenía una condición de salud que la hiciera acreedora de la estabilidad laboral reforzada como se pretende en la demanda, y en razón de ello, ha de concluirse que la terminación de la relación laboral obedeció a una razón objetiva que lo fue la eliminación de la planta que tenía la sociedad demandada en Itagüí, donde además se le reconoció la respectiva indemnización por despido injusto. (...) Respecto a la indemnización de perjuicios necesario traer a colación sentencia del 9 de julio 2012, radicación 2002-00101-01 de la Sala Civil de la CSJ en la cual se considera imprescindible la demostración del perjuicio para que se genere la indemnización, al sostener “no bastarán para que el reclamante se haga acreedor a una indemnización, sino que a la confluencia de esos requisitos deberá agregarse la demostración del perjuicio sufrido y del nexo de causalidad con la conducta del autor.” (...) Según las pruebas allegadas al proceso la parte demandante no probó la existencia de ningún perjuicio que deba ser resarcido por la sociedad demandada más allá de la indemnización por despido injusto a la cual tiene derecho la demandante y la cual fue además cancelada, debiendo precisarse por demás que dicha indemnización no es en momento alguno un perjuicio sino la indemnización tarifada que consagra la ley para los casos de despido sin justa causa.

MP: HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 13/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, trece (13) de junio de dos mil veinticuatro (2024)**

DEMANDANTE : MIRYAM ESTER BEDOYA GUTIERREZ  
DEMANDADO : INDUSTRIAS INCA DUPREE S.A.S  
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO  
RADICADO NACIONAL : 05-360-31-05-001-2022-00284-01  
RADICADO INTERNO : 094-24  
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA  
ACTA NÚMERO : 118

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el **recurso de apelación**, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante solicita, se ordene a la empresa demandada proceder a reintegrar a su lugar de trabajo a la demandante con las mismas condiciones y las garantías laborales necesarias para el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Se CONDENE a la demandada y en favor de la demandante, al pago de los salarios dejados de percibir desde el **03 de marzo de 2022**, fecha en que se produjo el despido y, hasta la fecha definitiva de su reintegro, junto con el pago de la seguridad social, (salud y pensión), y de las prestaciones sociales, (cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones).

Solicita además se condene a la demandada al pago de 30 salarios mínimos legales mensuales vigentes, equivalente a \$30.000.000 (treinta millones de

pesos) por concepto de daño moral causado, derivados de la atribulación generada con ocasión del despido y los rumores que generó su desvinculación, se condene a la demandada al pago de las costas y agencias en derecho.

Como supuestos fácticos con que sustenta sus pretensiones, expone la demandante que, bajo la celebración de contrato de trabajo, a término indefinido, prestó su servicio personal y subordinado en favor de la demandada, contrato que inició el 23 de octubre de 2014, y que se desarrolló en la sede de Itagüí, Antioquia.

La demandante fue contratada para que se desempeñara como auxiliar operativa experta en confecciones, funciones que cumplió de acuerdo a las exigencias de la demandada, por las labores encomendadas, a la demandante se le asignó un salario mínimo legal mensual vigente, con auxilio de transporte, y el pago de las prestaciones sociales, (cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones) y fue afiliada al sistema de seguridad social (salud y pensión), no obstante, lo anterior, el 03 de marzo de 2022, los jefes de recursos humanos le hicieron entrega de la carta de despido injusto e ilegal.

En vigencia de la relación laboral, la demandante nunca fue llamada a rendir descargos, ni le hicieron llamados de atención por mala convivencia, ni por mala calidad en las labores realizadas, durante el tiempo que perduró la relación laboral, la demandante ha sufrido diversas enfermedades, (que aparecen en las historias clínicas que se anexan) por cuales, los profesionales de la salud le han incapacitado en diferentes ocasiones:

Que por lo anterior la demandante en desarrollo de su trabajo sufrió artrosis en los dedos, con diagnostico M653 – dedo gatillo de la mano derecha, enfermedad degenerativa que ha venido empeorando y que a menudo produce dolor crónico; debido a los fuertes dolores, a la demandante en reiteradas ocasiones le han realizado bloqueos para calmar el dolor, y que la afección o enfermedad de la demandante por su naturaleza es de origen laboral, por el desempeño de sus funciones, enfermedad que ha mermado su capacidad laboral y adecuado funcionamiento de su labor.

La aflicción de la demandante ha sido de tal magnitud que en reiteradas ocasiones ha sido recomendada por el médico tratante, para que la demandada le cambie las condiciones de trabajo debido a las restricciones laborales, debido al despido de la demandante, y a las condiciones de salud,

esta no ha podido continuar trabajando para ninguna otra empresa, toda vez que el deplorable estado de salud se lo impide, además de la enfermedad indicada, la demandante, desde hace tres años se le está haciendo tratamiento y/o seguimiento en la mama, sobre el cual, se le ha realizado biopsia donde los galenos evidencian la existencia de un lunar cancerígeno.

Debido a lo anterior, la demandante a través de su E.P.S, se encuentra en tratamiento, como método de prevención, para evitar su desarrollo cancerígeno, y exponerse en un riesgo mayor, toda vez que padece de quiste complejo en el eje de las 12 de la mama derecha, y que los malestares en la salud de la demandante han sido informados a los jefes de recursos humanos, quienes son conocedores del estado de salud, de las incapacidades y de los permisos solicitados para la asistencia de citas y exámenes.

Agrega que la demandada, y los jefes, al saber las patologías, incapacidades y hospitalizaciones, claramente comprenden que no puede ser despedida, que tiene protección del estado, y que dispone del fuero de estabilidad laboral reforzada, y que en el evento proceder a su despido, requieren de la autorización del ministerio de trabajo, debido a las condiciones de salud y al ausentismo justificado de la demandante, y a pesar de ello, decide presentarle carta de despido, vulnerando sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada. Menciona de otro lado que es madre cabeza de hogar, soltera, vive con su hijo AMADO DE JESUS MEJIA BEDOYA, persona con retraso mensual severo, que no puede valerse por sí mismo, y por quien no recibe ayuda económica del padre.

Indica que, debido al despido injusto e ilegal, a la demandante se le causó afectación psicología por no comprender el motivo de su despido, cuando ha dedicado su tiempo al desarrollo de la razón social del demandado, además, a la demandante se le causó daño moral al ser despedida sin justa causa de su lugar del trabajo, quedando sin los elementos necesarios para obtener su sustento y el de su hijo, empezando a padecer necesidades.

### **RESPUESTAS A LA DEMANDA**

La sociedad INDUSTRIALES INCA DUPREE S.A.S aceptó que en vigencia de la relación laboral la demandante nunca fue llamada rendir descargos, ni le hicieron llamados de atención por mala convivencia, ni por mala calidad en las labores realizadas.

Manifiesta que no le consta que debido a los fuertes dolores a la demandante le hayan realizado bloqueos para calmar el dolor, resalta que, **para el 3 de marzo de 2022**, la demandante no tenía ningún impedimento, ni dificultad sustancial para el desempeño de sus funciones en condiciones regulares, no contaba con incapacidades vigentes, no tenía pérdida de capacidad laboral, no se encontraba en ningún tratamiento médico conocido por la empresa, tampoco existían solicitudes de orden de reubicación laboral, y que la demandante hasta el último día laborado, ejecutó sus funciones en normalidad. Precisa que de los documentos clínicos aportados por la parte activa, no se evidencia registro alguno que permita evidenciar las manifestaciones realizadas por la actora, así mismo no le consta que debido al despido de la demandante, y a las condiciones de salud, esta no ha podido continuar trabajando para ninguna otra empresa, ya que la demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo con pago de indemnización de ley, no presentaba ninguna situación grave de salud que le hubiere impedido desarrollar sus funciones en condiciones regulares.

Indicó que no le consta que de la enfermedad indicada, la demandante, desde hace tres años se le está haciendo tratamiento y/o seguimiento en la mama, sobre el cual, se le ha realizado biopsia donde los galenos evidencian la existencia de un lunar cancerígeno ya que se trata de un hecho que no se relaciona con la demandada y tampoco en vigencia del contrato de trabajo INDUSTRIAS INCA SAS conoció de alguna enfermedad grave de la actora que le impidiera ejecutar sus funciones y mucho menos de la existencia de tratamiento grave alguno; agrega que revisadas las pruebas que aporta la actora en su escrito de demanda, esto es las historias clínicas que entre otras cosas son desconocidas para la empresa dada su reserva y que algunas de ellas son posteriores a la vigencia del contrato.

Así mismo indica que no se observa ninguna situación de tal gravedad que le ubiquen como una persona que goce de especial protección y tampoco el diagnóstico referenciado por la actora. Antes bien, se evidencia en uno de los exámenes realizados: "Hallazgos benignos. Se recomienda control mamográfico en 1 año" Adicional a que la demandante nunca informó padecer ninguna enfermedad grave en vigencia del contrato de trabajo, como tampoco de dichas pruebas se logra extraer que la demandante contara para la terminación del contrato de trabajo con incapacidades vigentes por diagnóstico de artrosis en los dedos y/o lunar cancerígeno como mal se pretende hacer ver, como tampoco se evidencia restricciones médicas, ordenes de reubicación, calificación de origen o porcentaje de pérdida de capacidad

laboral y mucho menos que contara con algún impedimento para ejecutar sus funciones.

No le consta que la demandante a través de su E.P.S, se encuentra en tratamiento, por el problema de salud en la mama derecha, ya que se trata de un hecho que no se relaciona con la empresa. Menciona que revisadas las pruebas que aporta la demandante en su escrito de demanda, esto es las historias clínicas que entre otras cosas son desconocidas para la sociedad dada su reserva no se observa ninguna situación de tal gravedad que le ubiquen como una persona que goce de especial protección a la luz de lo ampliamente reiterado por la Corte Suprema de Justicia. Adicional a que la demandante nunca informó padecer ninguna enfermedad grave en vigencia del contrato de trabajo, como tampoco de dichas pruebas se logra extraer que la demandante contara para la terminación del contrato de trabajo con incapacidades vigentes por diagnóstico de artrosis en los dedos y/o lunar cancerígeno como mal se pretende hacer ver, como tampoco se evidencia restricciones médicas, ordenes de reubicación, calificación de origen o porcentaje de pérdida de capacidad laboral y mucho menos que contara con algún impedimento para ejecutar sus funciones.

Se precisa que, tampoco le consta que la demandante es madre cabeza de hogar, soltera, vive con su hijo AMADO DE JESÚS MEJÍA BEDOYA, persona con retraso mental severo, que no puede valerse por sí mismo, y por quien no recibe ayuda económica del padre, toda vez que se trata de un hecho en el que no se relaciona a dicha sociedad. Frente a los demás hechos indicó que no son ciertos. Se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda, y propuso las excepciones las de prescripción, inexistencia de las obligaciones a cargo del demandado, cobro de lo no debido (expediente digital 09).

### **SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia del 29 de febrero de 2024, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, DECLARÓ probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones a cargo del demandado y cobro de lo no debido, y en consecuencia ABSOLVIO a la sociedad INDUSTRIAS INCA S. A. S. de las pretensiones incoadas en su contra por la señora MIRYAM ESTER BEDOYA GUTIÉRREZ.

CONDENÓ en costas a la demandante, y fijó como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

## **CONSULTA**

El proceso llega a esta Corporación en el grado jurisdiccional de consulta de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C.P.T y ss.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El apoderado de INDUSTRIAS INCA S.A.S manifiesta que en cuanto a los hechos se establece que entre la señora Miryam Ester Bedoya y la demandada se suscribió un contrato de trabajo a término fijo, el cual luego fue modificado mediante una cláusula adicional para convertirlo en indefinido. Que el contrato fue terminado legalmente por INDUSTRIAS INCA S.A.S. el 3 de marzo de 2022, conforme al artículo 64 del CST, con el pago de la indemnización correspondiente.

Que a la terminación unilateral del contrato de trabajo se realizó conforme a la normativa laboral vigente, la cual permite la finalización del vínculo laboral sin justa causa mediante el pago de la respectiva indemnización. La empresa cumplió con todas sus obligaciones legales y efectuó el pago de los derechos laborales y la indemnización correspondiente a la demandante.

Frente a existencia de la Estabilidad Laboral Reforzada por Fuero de Salud, indica que según la Sentencia SL 1152 del año 2023 jurisprudencia establecida por la Corte Suprema de Justicia, la estabilidad laboral reforzada por salud se configura en casos específicos que cumplen con ciertos requisitos, los cuales no fueron demostrados por la demandante en este caso. La demandante no acreditó una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo que afectara su capacidad laboral, ni se demostró la existencia de barreras que impidieran su desempeño laboral en igualdad de condiciones.

Por todo lo expuesto, solicita se confirme en todas sus partes la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, toda vez que la demandante no cumplía con los requisitos establecidos por la Corte Suprema de Justicia para la aplicación de la estabilidad laboral reforzada por salud, así mismo manifiesta que la decisión de primera instancia estuvo fundamentada en las pruebas aportadas y practicadas durante el proceso.

## PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico por resolver en esta instancia se centra en determinar si la señora MIRYAM ESTER BEDOYA GUTIERREZ para la fecha de terminación del contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en caso de ser positivo si hay lugar a las condenas solicitadas en la demanda.

Para el caso bajo estudio no existe discusión además que se encuentra probado en el expediente conforme a las pruebas allegadas y lo aceptado por la demandada que.

1. Entre la señora MARIA ALEXANDRA ARANGO CANO y la sociedad INDUSTRIAS INCA DUPREE S.A.S se suscribió un contrato de trabajo a término fijo de cuatro meses que inició el **23 de octubre de 2014**, y el 22 de enero de 2016, las partes suscribieron otro si al contrato de trabajo en la que se acordó cambiar la modalidad contractual de fijo a indefinido. (aceptación al hecho primero de la demanda).
2. Que el anterior contrato se terminó de forma injusta y unilateral por parte del empleador el **03 de marzo de 2022**, con el reconocimiento de la respectiva indemnización

Por lo anterior el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden.

- 1. Respecto a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por condiciones de salud.**

Para la sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que **la Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... *de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera*”.

De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.**”*

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención el trabajador debe probar la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores **y que la misma sea conocida por el empleador**, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018.

Así mismo en reciente sentencia T 052 de 2020, se ha indicado que para que opere esta protección, la misma dependerá de:

*“ (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, **pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional;***

*(ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato” (resalto intensional).*

Se debe añadir que tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, en otras las sentencias SL4362 de 2021 y la T-195 de 2022 coinciden en que **corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador**, para a partir del cumplimiento de estas dos cargas activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador.

La sentencia SU-087 de 2022 en forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la misma por su relevancia se transcribe:

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 <b>al momento del despido existen recomendaciones médicas</b> o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta <b>el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</b> (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.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) <b>Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales.</b> 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. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un

el normal desempeño laboral	antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.
--------------------------------	---

Partiendo de las anteriores precisiones normativas y jurisprudenciales deberá descenderse al caso en concreto con el fin de determinar si existe o no la estabilidad laboral reforzada alegada por el demandante.

## 2. Del caso concreto.

Pues bien, conforme a la jurisprudencia y normativa anteriormente citadas, y al tenor de lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, **corresponde al trabajador: 1. probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales 2. el conocimiento que de esta tenía el empleador y al empleador 3. Que exista una justificación suficiente para la desvinculación.**

Partiendo de lo anterior, y después de ser valorada en su conjunto con base en las reglas de la **sana crítica**, es decir, de la lógica y las reglas de la experiencia, el comportamiento de las partes y de los testigos **y la libre formación del convencimiento**, (art. 61 del CPL), concluye que se deberá confirmar la sentencia de primera instancia, por las siguientes razones:

Dentro del proceso se recibió el interrogatorio de partea la señora MONICA RAMONS quien en calidad de representante legal de la demandada indicó que la demandante en vigencia de la relación laboral no fue llamada a rendir descargos, que no tuvo conocimiento que padeciera enfermedades, y que para reconocerle incapacidad tenía que presentar los documentos como todos los trabajadores, manifiesta que la última incapacidad presentada por la demandante fue por un dolor de estómago y que recuerda de otras pero que eran incapacidades de dos un día, nada que llamara atención, que desconocía la información de que a la demandante le estaban tratando un cáncer y que conoció del tema por la demanda que ella estaba solicitando eso, pero incluso revisando los documentos de la demanda no se hace evidente ningún cáncer en ningún momento que ella tuvo.

Que el motivo de su despido fue porque dieron cierre a la planta de confección en la ciudad de Medellín durante el año 2022 que fue el cierre de la planta, ellos hicieron el despido de todas las operarias de confección que pertenecían a esta planta, y que los últimos despidos fueron en julio de 2022, y que desde

ahí ya no tienen planta de confección, que la sede siempre ha estado en Itagüí y allá estaba la planta de confección y que esa fue la que se cerró en julio, y que actualmente en ninguna parte del país tienen planta de confección que esa era la única que tenían.

Así mismo se recibieron los testimonios de las siguientes personas: LEYDY LORENA RAMIREZ YARA indicó que presta sus servicios para industriales inca desde mayo de 2015, en el área seguridad y salud en el trabajo, y que su función es llevar la responsabilidad del sistema de gestión, revisar los temas de seguridad y salud, accidentabilidad que desarrolla diferentes temas en la parte de higiene industrial, de medicina preventiva en el trabajo, y que hace seguimiento del estado de salud de los trabajadores en este caso de la sociedad INCA, que lo realiza revisando los informes de salud que le brinda la IPS y que debido a esos informes miran donde deben hacer foco donde les indica como por ejemplo si la población esta con mayor índice de masa muscular, o temas de falta de ejercicio, y que así ejecutan las actividades, que cuando algún trabajador tiene alguna condición médica, padecimiento o algún tratamiento en curso debe informárselo a su jefe inmediato o a ellos, que a veces los trabajadores no van directamente a sus jefes si no que lo hacen con ellos pero que deben hacer la comunicación con el jefe, manifiesta que conoció a la demandante aclarando que ella está en la planta de Bogotá pero que debe hacer viajes a Itagüí y a Funza ya que son las dos sedes que coordina y que no es que la conozca de plenitud sino que solo de saludo y su condición de trabajador en confección.

Que en virtud de su cargo conoció de unas restricciones en noviembre del 2021 las cuales se dieron cabalidad, donde las recomendaciones decían que debía **estar en un lugar donde no tuviera vibración en la parte de miembros superiores** manifestando no saber que patología y eso fue lo que hicieron, que no recuerda por cuanto tiempo fue, así mismo que no tenía conocimiento del momento de la finalización del vínculo laboral de la demandante **porque en ese tiempo no tenían recomendaciones ni nada**, que al momento de la finalización laboral ellos deben tener conocimiento y del mismo modo revisar si tiene alguna recomendación vigente, si la persona ha estado incapacitada, si está en terapias, y menciona que **para el momento de la desvinculación de la demandante no tenían ningún tipo de recomendaciones vigentes ni terapias ni nada**, que la demandante cuando informó de las recomendaciones lo hizo a través del jefe inmediato en este caso a la señora BEATRIZ que no recuerda apellidos, que las recomendaciones que son recibidas por su área se llevan a cabo.

Agrega que cuando recibieron las recomendaciones lo que hicieron fue revisar que dentro de sus actividades que podía hacer, que no tuviera que ver con temas de vibraciones del miembro superior y miraron que podía hacer en el área de confección, como por ejemplo tema de pulido y revisión de prendas para ayudarlo en el tema de recuperación, y que **esas funciones que realizó para su recuperación fueron por un mes**, que para el momento de la finalización del contrato la demandante tenía la función de auxiliar operativa de confección, que culminado ese mes seguía desempeñando la función de armar prensas en el área de confección con las maquinas, que el manejo de máquinas generaban las vibraciones que habían sido restringidas dentro la recomendación, que al culminar esa recomendación **la demandante no refirió nada más que estaba en perfecto estado de salud**, y que después de esas recomendaciones no tuvo más incapacidades, y que tampoco sabía si tenía tratamientos médicos pendientes, tampoco tuvo conocimiento si la demandante manifestó algún tipo de seguimiento por algunos quistes de mama que le fueron hallados.

JHOAN EDUARDO RODRIGUEZ RIAÑO, indicó que tiene una relación contractual con la empresa demandada donde desempeña como subgerente de compensación desde hace 10 años, que sus funciones son administrar todos los procesos de nómina, contratación y manejo de hojas de vida de la compañía, manifiesta que en virtud de su trabajo no conoció de manera personal a la demandante pero que conoció su hoja de vida, que la terminación de la relación laboral de la demandante con la compañía fue por motivo de una reestructuración interna que se dio en los procesos relacionado con el cierre de la planta de confección, y que la terminación fue sin justa causa precisamente por dicha reestructuración, y que se le pagó la indemnización correspondiente, que para el momento de esa terminación validaron que **no tenía ninguna restricción o algún fuero que no permitiera la terminación**, que se validó directamente con la hoja de vida y la información que ellos tienen, aduciendo que dicha información se obtiene de una actualización de datos que hacen cada 2 años en donde la colaboradora informa los datos de ella y mediante la comunicación interna que hay entre el área de recursos humanos, **que no tenían conocimiento que la demandante tuviera alguna situación médica en tratamiento**, que para ese momento se le hizo examen de ingreso donde **el resultado fue sin ninguna restricción**, que la demandante durante su relación contractual prestó siempre la misma labor que era auxiliar operativa en el área de confección, que ella **tuvo unas recomendaciones de 4 semanas aproximadamente**, pero que no la reubicaron ni le generaron

ninguna restricción en su labor, que las recomendaciones se cumplieron directamente en el área de seguridad y salud en el trabajo para garantizar que el mismo proceso cumpla con la restricción, que no conoció de las medidas adoptadas desde el área de seguridad y salud en el trabajo, que la demandante **no presentó incapacidades largas** que los diagnósticos fueron diferentes como COVID pero no fueron extensas, y que no tienen soportes de que la demandante haya tenido algún tratamiento por cáncer.

Dijo que la reestructuración interna de la empresa fue el cierre del proceso de la confección de la planta, que el tema del cierre de la planta fue por mejora de procesos y por rentabilidad del proceso como tal, y que la planta actualmente está cerrada.

Partiendo de lo mencionado se pasa a analizar los tres puntos relacionados con la demostración del fuero de estabilidad reforzada por condiciones de salud antes mencionado en el siguiente orden.

**1. La condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento el empleador.**

Conforme el problema jurídico correspondía al trabajador probar la condición de salud que le impedía desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que la empresa tenía de ello, conforme los artículos 164 y 167 del CGP, lo cual no se probó con base en lo siguiente:

Según la documental obrante en el expediente se encuentra probado que la demandante durante la vigencia de la relación laboral tuvo varios padecimientos de salud concretamente relacionado con quistes en sus mamas y el diagnóstico dedo en gatillo, (fls 14 y ss PDF 01)

Respecto a los padecimientos de su mama se encuentra probado en el expediente que mientras estuvo vigente el contrato de trabajo, esto es, hasta el 03 de marzo de 2022, a la demandante le fueron realizados varios exámenes y estudios médicos entre el 5 de julio de 2017 y el 26 de junio del 2018 con ultimo diagnostico para dicha fecha de quiste en la mamá derecha **con hallazgos de aspecto benigno** y micro quistes simples bilaterales sin que se observe la prescripción de un tratamiento en virtud de ese diagnóstico o de incapacidades médicas que fueron ordenadas por el mismo.

De otro lado se aporta constancia de la realización de una nueva mamografía, pero la misma fue el 19 de abril de 2022, (fls 20 PDF 01), esto es, en fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo, la cual se observa además que fue hecha como procedimiento de control arrojando hallazgos benignos y en la que además se sugiere control ecográfico y un nuevo control en un año, lo que indica que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, contrario a lo indicado por la demandante, esta no se encontraba en ningún tratamiento por el diagnóstico de cáncer de mama para la fecha en que se le dio por terminado el contrato de trabajo.

Respecto al diagnóstico de dedo en gatillo es necesario precisar que existe prueba de que la demandante recibió atención médica por dicho diagnóstico a partir del mes de septiembre de 2021 y hasta febrero del 2022 observándose que en ese periodo se le ordenó el procedimiento de bloqueo osteomuscular periférico sin aguja así como la infiltración de dedo, y además tanto el 4 de octubre como el 20 de noviembre 2021 le fueron dadas recomendaciones **por cuatro semanas** en cada oportunidad relacionadas ambas con la realización de actividades que no implicaran levantar cargas hasta de 5 kg con el miembro afectado y hasta 12 con ambas manos, halar empujar, o ejecutar agarres contra resistencia. (fls 34 y ss PDF 01).

Lo anterior concuerda con la prueba testimonial practicada dentro del proceso los cuales fueron enfáticos en afirmar que la demandante si tuvo algunas recomendaciones relacionadas con dicho diagnóstico pero que las mismas habían sido alrededor de 4 semanas, y que las mismas habían sido cumplidas, precisando además que una vez vencidas se reasumió el manejo de la máquina en la totalidad de funciones que se venía desarrollando y para las cuales fue contratada la demandante.

Además de lo anterior es necesario advertir que en la prueba visible a folios 14 del PDF 01 obra documento con fecha del **24 de febrero del año 2022** donde se señaló por el Instituto Colombiano del Dolor, -INCODOL-, que a la demandante se le realizó bloqueos sin que presentara un nuevo engatillamiento, solo dolor ocasional por lo que como concepto se indicó que se le dieron instrucciones de alarma y que por el momento **se daba de alta por ortopedia** situación que permite concluir que para la fecha en que le fue terminado el contrato a la demandante, esto es, para el 03 de marzo de 2022 ya no se encontraba en ningún tipo de tratamiento ni tenía restricciones ni recomendaciones laborales.

Respecto a los periodos de incapacidad que la demandante tuvo durante la ejecución del contrato de trabajo se advierte que los mismos según se infiere de las colillas de pago aportadas al expediente por la demandada (fls 80 a 160 del PDF 09), pues la parte demandante no aportó otra prueba que demostrara lo contrario se desprende que los periodos de incapacidad que esta tuvo fueron por uno o dos días en cada evento, por ejemplo para el año 2019 se desprende que estuvo incapacitada en enero, junio agosto y diciembre, con duración de un día, en el año 2020 en julio estuvo incapacitada por 8 días, en agosto por 11 días, en noviembre por 02 días, en el año 2021 estuvo incapacitada en abril, agosto, septiembre, octubre y noviembre por uno o dos días cada una. De lo anterior se logra advertir, además de que no existe en el expediente prueba del diagnostico por el cual se prescribieron las mencionadas incapacidades que las mismas fueron esporádicas y aisladas de las cuales es posible concluir que la demandante tuviera una situación de salud que le impidiera desarrollar sus actividades de forma normal.

Por todo lo mencionado se concluye que la demandante para la fecha de la terminación del contrato de trabajo no tenía una condición de salud que la hiciera acreedora de la estabilidad laboral reforzada como se pretende en la demanda, y en razón de ello, ha de concluirse que la terminación de la relación laboral obedeció a una razón objetiva que lo fue la eliminación de la planta que tenía la sociedad demandada en Itagüí, donde además se le reconoció la respectiva indemnización por despido injusto.

Respecto a la **indemnización de perjuicios** necesario traer a colación sentencia del 9 de julio 2012, radicación 2002-00101-01 de la Sala Civil de la CSJ en la cual se considera imprescindible la demostración del perjuicio para que se genere la indemnización, al sostener “... *no bastarán para que el reclamante se haga acreedor a una indemnización, sino que a la confluencia de esos requisitos deberá agregarse la demostración del perjuicio sufrido y del nexo de causalidad con la conducta del autor.*”.

Conforme el art. 2343 del C.C., **toda persona que cause un daño está obligada a indemnizar al afectado**, por ello se impone a quien lo causó la obligación de indemnizar a quien lo sufrió, tal comportamiento puede tener su fuente en un contrato, en un cuasicontrato, en el incumplimiento de obligaciones legales, en la comisión de delitos, o la violación del deber general de prudencia, conforme el Art. 1494 del C.C. y para que esta obligación nazca debe probarse:

1. **La antijuricidad o ilicitud**, es decir la constatación que **el daño** causado no tiene por qué soportarlo una persona, pues no está permitido por el ordenamiento jurídico.
2. **El factor de atribución o imputación**, es decir, **la culpa** que puede atribuirse a quien realizó el hecho y que debe ser probada. Art 2347 del C.C.
3. **El nexos causal**, es decir se debe probar por el afectado, la vinculación directa entre el hecho lesivo, la culpa y el daño producido
4. **El daño** que comprende las consecuencias derivadas de la lesión, que se divide en daño patrimonial y daño extrapatrimonial, es decir el daño emergente y el lucro cesante. Este elemento debe demostrarse por quien pretenda ser indemnizado.

Partiendo de lo anterior se advierte que según las pruebas allegadas al proceso la parte demandante no probó la existencia de ningún perjuicio que deba ser resarcido por la sociedad demandada más allá de la indemnización por despido injusto a la cual tiene derecho la demandante y la cual fue además cancelada, debiendo precisarse por demás que dicha indemnización no es en momento alguno un perjuicio sino la indemnización tarifada que consagra la ley para los casos de despido sin justa causa.

Por todo lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR en su integridad la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí.

Sin costas en esta instancia por conocerse en consulta.

### **DECISIÓN**

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

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, según lo argumentado en la parte motiva de la providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

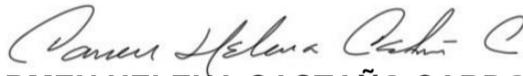
Radicado Único Nacional 05-360-31-05-001-2022-00284-01  
Radicado Interno 094-24

**TERCERI:** Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

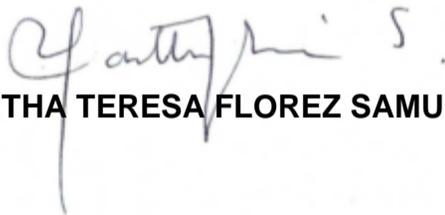
Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**  
**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:

DEMANDANTE	: MIRYAM ESTER BEDOYA GUTIERREZ
DEMANDADO :	: INDUSTRIAS INCA DUPREE S.A.S
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-360-31-05-001-2022-00284-01
RADICADO INTERNO	: 094-24
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

**Magistrado Ponente**  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

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

Se fija hoy 14 de junio de 2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**