

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	ROSIO PATRICIA RAMÍREZ ARIAS
DEMANDADO	Logytech Mobile Sas
PROCEDENCIA	Juzgado 15 Laboral del Circuito de Medellín
RADICADO	05001 3105 015 2017 00885 01
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 096 de 2020
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997.
DECISIÓN	Confirma sentencia absolutoria

Hoy, **catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados Martha Teresa Flórez Samudio, Orlando Antonio Gallo Isaza Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento frente al recurso de apelación formulado por la apoderada de la demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Rosio Patricia Ramírez Arias** contra la sociedad **Logytech Mobile SAS** radicado único nacional 05001 3105 **015 2017 00885** 01.

Auto: De acuerdo con la documentación obrante a folios 419 del expediente se reconoce personería a la abogada Edna Liliana Gutiérrez Dueñas para asumir la representación de Logytech Mobile SAS.

La Magistrada ponente en acatamiento de lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 del 04 de junio de 2020, en concordancia con los Acuerdos del Consejo Superior y Seccional de la Judicatura, sometió a consideración de los integrantes de la Sala el proyecto, estudiado, discutido y aprobado en sala

virtual mediante acta **Nº 013**, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación.

Antecedentes

De acuerdo a lo planteado en la etapa de fijación del litigio, tal como se ordenó por esta Corporación en auto del 21 de febrero de 2019, se tiene que la demandante pretende la declaratoria de contrato de trabajo con la accionada desde el 14 de enero de 2017, siendo su despido ineficaz en razón de la estabilidad laboral reforzada que ostentaba por su condición de salud y procederse sin autorización del Ministerio del Trabajo, como consecuencia, pide se tenga como definitiva la orden de reintegro contenida en sentencia de tutela proferida por el Juzgado 26 Civil Municipal el 27 de abril de 2017, en cargo acorde a su estado de salud, sin solución de continuidad, con iguales condiciones salariales, pago de salarios y prestaciones, aportes a seguridad social y vacaciones, al igual que el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el pago de los gastos médicos sufragados particularmente por falta de afiliación a EPS, y de perjuicios morales tasados en 10 salarios mínimos. Costas y agencias en derecho. **Subsidiariamente** pide indemnización por despido unilateral e injusto tarifada en el artículo 64 del C. S. del T.

En sustento de sus pretensiones indicó que empezó a laborar el 15 de enero de 2016 con Serviola S.A., a través de contrato por obra o labor determinada, como trabajadora en misión, para desempeñarse como asesora de tropa y atender incremento de ventas, relación que finalizó el 14 de enero de 2017, fecha en la cual celebró contrato con Logytech Mobile, como supervisora de tropa, con las mismas condiciones de tiempo, modo y lugar al contrato que venía desarrollando, con un salario de \$761.645,00; que durante la vigencia del vínculo contractual empezó a sentir molestias en el seno derecho, con formación irregular de masa, siendo remitida el 28 de febrero de 2017 al Hospital San Vicente donde se le diagnosticó tumor maligno de mama, y se le

informó que sus servicios de salud se encontraban suspendidos al no contar con un empleador, debiendo suplir de manera particular la atención requerida, supuesto que puso en conocimiento de Logytech, recibiendo como respuesta que iban a tramitar su afiliación que no se preocupara; que el 15 de marzo de 2017 solicitó permiso a su jefe inmediato para realizarse un examen de salud; que el 3 abril de 2017, y sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo fue despedida, por lo que interpuso acción de tutela, amparándose sus derechos fundamentales de manera transitoria en sentencia del 27 de abril de 2017; que **el 26 de abril de 2017 se le diagnosticó cáncer de mama derecha**, siendo necesario realizarle una mastectomía, saliendo del hospital el 11 de mayo del mismo año, con estrictas recomendaciones médicas; que el 8 de mayo de 2017, cuando estaba hospitalizada su empleador le informó que iba a cumplir la orden de tutela, debiéndose reintegrar al puesto de trabajo en su horario habitual, no obstante, recibió carta de liquidación definitiva de prestaciones sociales, procediendo con la devolución de dichos rubros; que el 28 de septiembre de 2017 se le vencieron las incapacidades, presentándose al otro día a laborar con las correspondientes recomendaciones médicas.

Posición de la demandada Logytech Mobile S.A.S (fls. 255 a 288)

Por conducto de apoderada judicial y dentro del término legal, dio respuesta, aceptando como cierto lo relativo al salario devengado, el cumplimiento de la orden de tutela, el vencimiento de la incapacidad el 28 de septiembre de 2017 y el reintegro de la demandante al día siguiente, frente a los demás hechos manifestó no constarle, aclarando que en los servicios prestados por la actora entre el 15 de enero de 2016 y el 13 de enero de 2017, actuaron como empresa usuaria, pues solo a partir del 14 de enero se celebró contrato a término indefinido, vínculo en el cual se le realizó la afiliación a salud, pensiones, riesgos laborales y caja de compensación familiar, no pudiéndoseles atribuir la negativa de la prestación del servicio de salud. Afirma que la demandante no presenta una pérdida de capacidad laboral,

sumado a que nunca tuvo conocimiento sobre las supuestas patologías padecidas por la misma y de las restricciones médicas. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones excepto frente a la declaratoria de existencia de relación laboral, y propuso las excepciones de mérito que denominó inexistencia de la obligación, falta de causa y cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, buena fe y prescripción.

La primera instancia culminó con sentencia proferida por el Juzgado 15 Laboral del Circuito en la que declaró que la demandante no cumple con los requisitos para ser beneficiaria de la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin que haya lugar al reintegro solicitado y a la indemnización equivalente a 180 días de salario, pues no quedó demostrado, con la prueba aportada, que el empleador conociera de su situación de salud, ya que ello no se demuestra con la prueba documental y los testigos traídos al trámite no dan fe de tal hecho, y tampoco se tiene calificación de pérdida de capacidad laboral, toda vez que el tumor maligno de seno por el que recibió tratamiento médico fue diagnosticado con posterioridad a la finalización del contrato, luego no es posible predicar nexo causal entre el despido y el estado de salud de la trabajadora; también declaró la juzgadora que el despido sin justa causa estuvo ajustado a la ley, sin que haya lugar a condena por la indemnización solicitada al haber sido la misma cancelada con la liquidación final de prestaciones sociales. Absolvió a la sociedad accionada de las pretensiones incoadas en su contra. Declaró implícitamente resueltas las excepciones propuesta y grabó con costas a la parte vencida fijando el monto de las agencias en derecho.

Recurso de apelación

Oportunamente interpuesto por la apoderada de la demandante quien considera que la juez adopta la posición de la Corte Suprema de Justicia, argumentando que la trabajadora no cuenta con calificación de pérdida de

capacidad laboral y que el empleador no conocía su patología y por tanto no existe nexo causal entre esta y la finalización del vínculo contractual. Frente **al primer tema**, pide acoger la teoría de la Corte Constitucional que pregona una protección mayor, pues en innumerables sentencias explica que la estabilidad regulada en el artículo 26 de la Ley 361 no se limita a quien tenga calificación, sino a quien presente un estado de salud que le limite o dificulte sustancialmente el desempeño normal de sus funciones, siendo la finalidad de la prueba testimonial demostrar que efectivamente la demandante desde el año 2016 prestaba servicios a la empresa demandada, inicialmente como trabajadora en misión y luego vinculada mediante contrato a término indefinido, **siendo su situación de salud intempestiva**, lo que ocurrió el 28 de febrero en que tuvo consulta por urgencias, pero no recibió atención por no tener afiliación, lo que comunicó a sus superiores Didier Galindo y Sandra Álvarez, toda vez que como lo indica la representante legal, ella daba directrices pero se encontraba en Bogotá.

Agrega la profesional que la falladora dejó de lado el análisis de la historia clínica, pues **primero se le diagnosticó tumor benigno y luego maligno**, situación probada con el testimonio de su compañero de labores Santiago Quintero García y del padre de la actora, precisando que siempre tenía que pedir permisos para atender las citas médicas que lo fueren a las nueve de la mañana y una de la tarde, esto es, dentro del horario de labores, teniendo el empleador conocimiento de tal situación. Reitera la solicitud de aplicar la jurisprudencia constitucional para garantizar la protección del estado de salud de la trabajadora que se vio disminuida en su situación laboral por presentar dolores lumbares por el peso de los morrales que no le permitían el correcto desempeño de funciones y agrega que en su sentir, la juez dio credibilidad a la versión de la representante legal de la accionada cuando afirma que la desvinculación obedeció a la supresión de cargos de supervisores de tropa, siendo claro que las pérdidas del empleador no las tiene que asumir el trabajador, sin que obren en los autos pruebas de los contratos terminados,

por lo que pide estudiar la causa objetiva, y aplicar los principios constitucionales contenidos en los artículos 23, 25, 47 y 48, esto es, estabilidad en el empleo y continuidad en el tratamiento médico pues aún sigue con restricciones y no puede ejecutar las labores para las que fue contratada, siendo reubicada por su estado de salud el que es notorio según testimonio de Santiago Quintero, que si bien no trabajaba con la actora para el momento de la patología, si tenía conocimiento de esta situación.

Finalmente, estima debidamente acreditado el nexo causal entre el despido y la situación de salud de la demandante, pues se dio una vez evidenciada su no afiliación a salud, habiéndose beneficiado la empresa de su honesta labor, sin que pudiera contratar con una empresa temporal la atención de funciones permanentes de su giro ordinario, máxime cuando no podía levantar altos pesos por sus fuertes dolores, por lo que hacerle exigencias de tal naturaleza comporta mala fe, insistiendo en el conocimiento por parte del empleador del estado de salud, por lo que **pide revocar** la sentencia y concederle la protección constitucional máxime que se está ante una enfermedad catastrófica, teniendo en cuenta que la empresa no tenía instalaciones físicas para desempeñar su labor, y se reunía con sus subalternos en la Plaza Botero, razón por la que informaba a sus superiores jerárquicos Dilmer Garavito y Sandra Álvarez sobre la asistencia a las citas médicas, concluyendo que era tal el conocimiento de esta situación que a pesar de ser las mismas en horario laboral no fue llamada a descargos por ausencias. Remite a la citación de sentencias de la Corte Constitucional que hizo en la etapa de alegatos de conclusión.

En el término para presentar **alegaciones**, se allegó escrito por la apoderada de la **sociedad accionada**, peticionando la confirmación de la sentencia absoluta, al quedar demostrado que la terminación del contrato obedeció a la extinción definitiva de su objeto, sin que se cumplan los requisitos para

aplicar la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Consideraciones:

Como hechos debidamente acreditados en los autos se tienen: la vinculación laboral de la demandante como trabajadora en misión a la sociedad accionada a través de la empresa de servicios temporales Serviola, a partir del 15 de enero de 2016, en el cargo de asesora de tropa (fls. 17 a 20), contratada en forma directa a el 14 de enero de 2017, en el cargo de **supervisora integral de tropas**, con salario de **\$761.645** fls. 23 a 32, 229 y 289; también obra en los autos copia de historia clínica de la demandante, sin ningún orden cronológico, de la que se evidencia atención a sus quebrantos de salud a partir del **28 de febrero de 2017, hora de registro 11:55 am**, urgencia no prioritaria gineco obstétrica, fecha en la que consultó por ***sensación de masa e incremento en el tamaño del seno derecho desde septiembre del año 2016, indoloro en la mama***, refiriendo pérdida de peso en los últimos meses sin cuantificarla y episodios febriles ocasionales nocturnos, **sin consulta de ningún tipo medico debido a problemas administrativos con su EPS**, dejándose constancia de ***evidencia de masa de gran tamaño seno derecho, dura, pétreo y con circulación colateral, posible diagnóstico de neoplasia*** fls. 46; con nueva consulta el **15 de marzo de 2017, hora 8:58**, en la que se le diagnostico **tumor benigno de la mama**, estado en estudio, tipo: impresión diagnóstica fls. 47; nuevamente consulta ambulatoria el **26 de abril de 2017**, Clínica Vid, y se le diagnostica **tumor maligno de la mama, parte no especificada ordenándose priorizar atención para exámenes de diagnóstico y tratamiento quirúrgico urgente** (fls. 49 y ss, 125 y ss); siendo hospitalizada en la misma fecha fls. 50 y ss. recibiendo el correspondiente tratamiento médico, con alta el 28 del mismo mes e incapacidad entre el **26 de abril y el 05 de mayo de 2017**, e indicaciones de los síntomas que ameritaban consulta por urgencias, intervenida

quirúrgicamente **el 04 de mayo de 2017** fls. 66 y ss. y 140 y ss., con incapacidad hasta el **02 de junio de 2017** fls. 193, consulta por radioterapia en esta última fecha, con prórroga de incapacidad **hasta el 02 de julio de 2017** fls. 201, continuando en tratamiento acreditado en el trámite hasta el mes de septiembre de 2017, **finalizando su contrato laboral de manera unilateral y sin justa causa por la empresa el 03 de abril de 2017** fls. 214, 227 y 299, interponiendo por tal razón acción de tutela, tramitada por el Juzgado 26 Civil Municipal que en sentencia del **27 de abril de 2017**, tras considerar acreditados los supuestos contemplados en la jurisprudencia constitucional, esto es, **i)** encontrarse demostrado el padecimiento de graves problemas de salud; **ii)** cuando no haya causal objetiva de desvinculación; **iii)** subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral, **iv)** el despido se haya hecho sin autorización del inspector del trabajo, tuteló a la demandante los derechos fundamentales al trabajo, a la salud, al mínimo vital y móvil y a la estabilidad laboral reforzada, **de manera transitoria**, ordenando a la accionada su reintegro a un cargo con iguales o mejores condiciones acorde a sus situación de salud, debiendo la empresa ponerse al día con los aportes a salud, pensión y riesgos profesionales, contando la demandante con un mes a partir de la notificación del fallo para promover acción ante la justicia ordinaria laboral fls. 238 y ss. y 315 y ss.; con fecha 8 de mayo de 2017 la accionada informó a la demandante estar dispuesta a dar cumplimiento a la orden de tutela, pidiéndole presentarse al día hábil siguiente al recibo de la comunicación en las instalaciones de la empresa en el horario habitual fls. 215 y 231, a fls. 216 obran las recomendaciones médicas para el desempeño de labores. A fls. 301 a 303 obran comunicaciones del 24 de marzo terminando unilateralmente el contrato de trabajo a los señores Angelar ocio Caballero Acosta, Cesar Augusto Martínez Valencia y Ana María Negrete Ballestero por parte de la accionada; **a fls. 304 liquidación definitiva de prestaciones sociales a la demandante en la que se incluye el valor de la indemnización por despido**; a fls. 307 y ss. formulario de afiliación de la

actora a la EPS SURA y a la caja de compensación familiar COMFAMA, pago de salarios después del reintegro fls. 314 y 364 y ss.

Teniendo en cuenta el principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del C. P. T. y de la S.S., **el problema jurídico** en esta instancia se circunscribe a establecer si la demandante logra acreditar que para la fecha de terminación del contrato por la sociedad demandada, se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y si como consecuencia de ello hay lugar a mantener como definitiva la orden de reintegro transitoria concedida vía tutela y al pago de la indemnización de 180 días prevista en esta norma.

Pues bien, la jurisprudencia Constitucional ha reconocido que existen trabajadores que gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada y merecen, por ese hecho, de especial protección. Se afirma por la Corporación que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en el empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador. La línea jurisprudencial constitucional sostiene que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en la Carta Superior y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "***impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares***", toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho; y por esta razón ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin

autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, siempre y cuando se cumplan estos supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) **el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido;** (iii) **no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido;** y (iv) **el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.** Ver entre otras sentencias T 461/17, T 317/17, T- 502-207, T 305/18, T 041/19.

Así entonces, la estabilidad laboral reforzada desarrollada en Colombia a partir de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política, 26 de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, se traduce, entre otros, en el derecho del trabajador a permanecer en el cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación. siendo insistente, tanto la jurisprudencia constitucional como la especializada, en indicar que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado *moderado, severo o profundo, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas,* esto es: **sin que sea necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador,** para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad, ya que tales documentos no tienen carácter constitutivo de esa condición, predicándose igual situación frente al dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, pues, de acuerdo con la jurisprudencia especializada, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su

capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria, así se explica en sentencia CSJ SL10538-2016, reiterada en la SL 11411 – 2017 del 02 de agosto de 2017, radicado 67.595.

También coinciden la jurisprudencia constitucional y especializada en indicar que en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades de trabajo, para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa de personas en condiciones de discapacidad, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la **razón real** de la decisión de despido, por resultar desproporcionado; así, en sentencia SL6850-2016, se explica que tal argumento: *torna totalmente nugatoria la garantía de estabilidad y le resta todo efecto útil a la disposición, pues pone en manos del empleador la facultad de despedir al trabajador discapacitado, libremente, con la sola condición de no motivar su decisión en función de la especial condición de discapacidad con el pago de la correspondiente indemnización.*

Es importante precisar que en sentencia SL1360 – 2018, radicado 53394 del 11 de abril de 2018, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protege al trabajador en la fase de extinción del vínculo laboral y su finalidad es la de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, entendidos como aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo, fundado en la deficiencia física, sensorial o mental, en oposición a las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva que son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo; luego la invocación de una causal objetiva, excluye de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador, advirtiendo la Corporación, ***no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio***, y agrega la Corte *Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción*

discriminatoria;** es decir, se soporta en una razón objetiva.* Precisándose en la Sentencia SL 458 del 20 de febrero de 2019, Rdo.:63483, que ***si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Posición reiterada en las Sentencias; SL 1426 del 9 de abril de 2019, Rdo.: 66675; SL 1100 del 27 de marzo de 2019, Rdo.: 73482; SL 208 del 6 de febrero de 2019, **Rdo.: 60375** y la **SL 5451 del 10 de diciembre de 2018, Rdo.: 71130** entre otras.

Tesis acogida por la Corte Constitucional en sentencia T- 305 del 27 de julio de 2018, en la que al estudiar el caso de una trabajadora con tumor maligno de colon y carcinoma de ovario con cirugía y con el correspondiente tratamiento, calificada con PCL del 44,39%, en controles médicos para evitar a reaparición de la enfermedad, despedida luego del trámite de disciplinario por bajo rendimiento y por el ambiente negativo por ella generado al realizar comentarios hostiles y ofensivos entre los compañeros de trabajo.

Para el **caso de autos** si bien quedan acreditadas las consultas médicas efectuadas por la demandante los días 28 de febrero y 15 de marzo de 2017 en horas hábiles, de ello no se infiere necesariamente que el empleador tuviera conocimiento de su estado de salud, máxime cuando ninguno de los testigos precisa episodio alguno en que se evidenciara la dificultad para el desempeño normal de las labores, pues el señor **Santiago Quintero García**, si bien coincidió en algún lapso como compañero de labores de la actora, también explica que **ingresó a la empresa en octubre de 2015, se retiró en agosto de 2016 y regresó en octubre de 2017**, precisando que la demandante entró después de él y siempre la vio en buenas condiciones de salud, visitándola en su casa en el 2017 y enterándose de la enfermedad porque ella le conto, considerando que la dolencia le fue ocasionada por las

labores que desempeñaba en la empresa demandada; el señor **Angelmiro Ramírez Mosquera**, padre de la demandante, dice que siempre la ha acompañado en sus gestiones y a recibir atención médica, aunque en la historia clínica se registra el nombre de la progenitora de la actora Mercedes Arias fls. 49, 66 y 68, entre otros, reconoce el testigo a la señora Sandra dentro del recinto del Juzgado como jefe de la demandante y dice que era quien le daba los permisos para asistir a las citas médicas.

La recurrente afirma que el quebranto de salud de la trabajadora fue una situación intempestiva que ocurrió el 28 de febrero, lo que se desmiente con apartes de la historia clínica ya transcritos, en los que se evidencian síntomas desde el mes de septiembre de 2016, cuando estaba vinculada como trabajadora en misión a través de la empresa de servicios temporales Serviola, y si bien es cierto acudió a consultas médicas en tal fecha, febrero 28 y el 15 de marzo, en horas hábiles, de acuerdo a los registros obrantes en la historia clínica, 11:55 am y 8:58 am, de ello no es posible inferir que el empleador tuviera conocimiento del estado de salud, el que ni siquiera había sido diagnosticado pues inicialmente se consideró una situación benigna y solo en consulta del **26 de abril**, luego de los exámenes pertinentes se estableció que se trataba de **tumor maligno de mama**, esto es **23 días después de haberse producido la terminación unilateral del contrato**, 3 del mismo mes y año, **sin que obren en los autos incapacidades con anterioridad a tal calenda, pues las demostradas**, ya relacionadas son precisamente a partir del 26 de abril, luego, razón le asistió a la juzgadora de primer grado al desestimar las pretensiones de la acción, pues no se cumplen los supuestos para que opere la estabilidad laboral reforzada como lo es que: ***el empleador hubiese conocido la condición de salud del trabajador en un momento previo al despido, y por ende el nexa causal entre este y el estado de salud***, toda vez que ni siquiera se tenía el diagnóstico médico y no se demuestra ninguna afectación en el desempeño de las labores que permitiera evidenciar tal situación, por lo que se impone la confirmación de la decisión revisada.

Cabe indicar que a pesar de cuestionarse por la demandante la intervención de la empresa de servicios temporales, ello solo se hace al momento de sustentar el recurso de apelación, pretendiéndose desde el escrito de demanda la declaratoria de contrato laboral con la empresa Logytech Mobile SAS regida por contrato a término indefinido desde el 14 de enero de 2017, que es la fecha de vinculación directa, lo que se reitera en la etapa de saneamiento, y con fundamento en ello se fijó el litigio, sin reparo alguno, luego no es procedente estudio sobre el particular, máxime que la acción se dirigió solo contra esta sociedad sin que se hiciera mención alguna a la EST SERVIOLA.

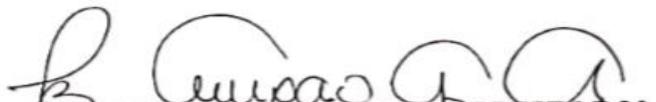
Y en relación con el peso de los morrales con los materiales suministrados por la empleadora a la trabajadora para el desempeño de labores, solo se allegan recomendaciones del 04 de octubre de 2017, dentro de las que están *realizar actividades que no impliquen levantar pesos superiores a dos kgs con ambas manos*, pero nada sobre el particular se advierte para la fecha de ejecución del vínculo laboral.

Costas en esta instancia a cargo de la demandante a quien resulta adverso el recurso.

En mérito de lo expuesto, **la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Rosio Patricia Ramírez Arias** contra la sociedad **Logytech Mobile SAS**.

Costas en esta instancia a cargo del demandante a quien resulta adverso el recurso. Las agencias en derecho a favor de la sociedad accionada se fijan en la suma de \$100.000,00.

Lo resuelto se notifica a las partes por **estados virtuales**, artículo 295 C.G. del P. en concordancia con el Decreto 806 de 2020.


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
Magistrada


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA
Magistrado

Certifico: Que la decisión anterior fue notificada por **ESTADOS** No **091** fijados hoy en la secretaría de este Tribunal a las 8:00 a.m. Medellín **15 de julio de 2020**

Secretario