

TEMA: NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD – Si se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos. /

HECHOS: La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido, para que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, la indemnización contemplada en la Ley 361 de 1997, además de las costas del proceso. Por su parte, la demandada se pronunció aceptando la existencia del vínculo, pero manifestando no constarle la condición médica aludida ni el tratamiento médico empleado, señalando que el fin del contrato tuvo lugar por la facultad otorgada por el CST con el respectivo pago de la indemnización, siendo la verdadera razón del fenecimiento la reestructuración de la compañía. El Juez de primera instancia, declaró prósperas las excepciones de inaplicabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al caso de la demandante, e improcedencia del reintegro, absolviendo a la demandada de las pretensiones de la demanda. Ahora, le compete entonces a la Sala establecer si la terminación del contrato de trabajo de la demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales.

TESIS: Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...) Es de gran importancia precisar que para activar la garantía de estabilidad reclamada por la promotora del proceso, no es suficiente contar con una afección de salud, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica una situación de discapacidad, y si bien pueden generar una incapacidad temporal y que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL5700-2021). (...) Incluso bajo la postura constitucional a la que se alude en el recurso, que claramente resulta aplicable y guarda consonancia con la postura que recientemente adoptó la H. Corte Suprema de Justicia, las exigencias para dar aplicación a esta prerrogativa son las siguientes: 1. Que exista una condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor; 2. El empleador de forma previa a la terminación debe estar informado sobre su situación de salud; y 3. Si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de

indefensión en el que permanece el sujeto, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva. (...) Es así como, la existencia de un carcinoma padecido tres años atrás, no coloca a la demandante en una condición especial para el resguardo legal que se pretende, así como tampoco lo genera su tratamiento médico actual, ni las recomendaciones enlistadas por el médico tratante que claramente muestran en conjunto con lo demás, que la demandante estuvo expuesta a una patología con apremiante necesidad de intervención, modificación de hábitos de vida y asistir a controles médicos y tratar sus afecciones a través de medicación. Empero, de allí no irrumpe evidente una condición de discapacidad, que activara el propósito y vocación de la garantía de estabilidad reclamada, no siendo viable desdibujar el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, situación objeto de protección que de ninguna manera se encuentra probada, ya que se trató de unas dolencias que ningún obstáculo representaban para permanecer en el empleo, ni en sí mismas tienen el alcance de perjudicar la labor y de paso los intereses económicos o logísticos de la empresa, que impusieran de este lado presumir la conducta discriminatoria generadora del finiquito. (...) Siendo así, no resulta atinado siquiera dar estudio a las razones que llevaron a la parte empleadora a dar fin al contrato de trabajo que venía ejecutando la demandante, porque acudiendo a la norma adjetiva laboral y en virtud a la libertad contractual, la parte empleadora decidió finalizar el nexo que la unía con la demandante con el reconocimiento de la respectiva indemnización que esa decisión unilateral implica, y como quiera que no existía un impedimento legal o constitucional para arribar a esa determinación, ningún requerimiento o autorización adicional le era dable tramitar para materializar el despido. (...) No existiendo otro camino en estos términos, que confirmar la decisión objeto de apelación.

M.P. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 04/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, cuatro (4) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada en esta oportunidad por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, dado el permiso que le fue concedido al Magistrado VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por TANIA MARGARITA COTUA FUENTES contra EUROETIKA LTDA. (Radicado 05001-31-05-001-2020-00213-01).

ANTECEDENTES

La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido el 11 de noviembre de 2019, para que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, la indemnización contemplada en la Ley 361 de 1997, además de las costas del proceso.

Para fundamentar sus aspiraciones sostuvo que ingresó a laborar como visitadora médica a la demandada el 10 de agosto de 2012 a través de un contrato de trabajo a término indefinido. Que fue diagnosticada el 02 de febrero de 2016 con cáncer de tiroides, siendo intervenida quirúrgicamente el 21 de marzo de 2016, desde cuando fue sometida a un estricto tratamiento médico con yodo activo, siendo todo cubierto por Colsanitas como medicina prepagada, la que era cubierta por su empleadora. Que el 11 de noviembre de 2019 la empresa decidió terminar el contrato de trabajo de manera unilateral e injusta, siendo excluida del plan de medicina prepagada a sabiendas de su situación especial de salud lo que hace presumir a su juicio la existencia de

una actitud discriminatoria vulneratoria del derecho a la igualdad por no tener otra causa de despido. El 26 de noviembre de 2019 presentó acción de tutela siendo proferido el fallo el 10 de diciembre de 2019 por el Juzgado Cuarenta y dos Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Medellín que negó lo pedido, decisión que fue revocada por impugnación que resolvió el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Medellín el 29 de enero de 2020, ordenando su reintegro transitorio por un lapso de cuatro meses mientras acudía a la jurisdicción ordinaria.

EUROETIKA LTDA. se pronunció aceptando la existencia del vínculo pero manifestando no constarle la condición médica aludida ni el tratamiento médico empleado, señalando que el fin del contrato tuvo lugar por la facultad otorgada por el CST con el respectivo pago de la indemnización, siendo la verdadera razón del fenecimiento la reestructuración de la compañía y el desmonte del “*programa espejo*” al que pertenecía la demandante que implicó que un grupo de 15 personas fuera retirado de la empresa, lo que aduce hace ausente el rasgo discriminatorio por salud, indicando que en ese orden la demandante no es beneficiaria de la Ley 361 de 1997 por lo que no estaba la sociedad obligada a solicitar autorización al Ministerio del Trabajo al no estar ante un sujeto de especial protección constitucional, además porque al momento del despido la accionante no se encontraba incapacitada, no contaba con restricciones ni recomendaciones, no tenía definida una PCL, no se hallaba en reubicación laboral y su estado de salud no era una barrera para mantener su empleo prestando sus servicios de manera regular, siendo el cáncer desde el cual funda su escrito de demanda padecido desde hace más de cuatro años. Como excepciones perentorias formuló las que denominó inaplicabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al caso de la demandante, improcedencia del reintegro, actuación indebida de la demandante, la demandante no prueba los supuestos de hecho que soportan sus pretensiones, pago, inexistencia de obligaciones y cobro de lo no debido, buena fe de la compañía, terminación del contrato como facultad legal de la Compañía, compensación y prescripción.

Surtido el trámite de rigor, el Juzgado de Conocimiento, que lo es el Primero Laboral del Circuito de Medellín, emitió sentencia el 01 de junio de 2023 donde DECLARÓ prósperas las excepciones de inaplicabilidad del artículo 26 de la ley 361 de 1997 al caso de la demandante e improcedencia del reintegro. ABSOLVIÓ a la demandada de las pretensiones de la demanda, y CONDENÓ

en costas a la promotora del proceso, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.160.000.

La activa se apartó de la determinación adoptada, señalando que contrario a la conclusión de la Juez, en el asunto si se está ante una persona con debilidad manifiesta reconocida y probada por tutela lo que da paso a la presunción de un despido ineficaz donde la jurisprudencia constitucional es plenamente aplicable, aclarando además que se desvirtúa la razón entregada por la empresa para justificar el despido del trabajadora, pues ella nunca perteneció al plan espejo que inició en el año 2018 mientras la demandante se encontraba vinculada desde el 2012, sin que se arrojara prueba alguna al respecto. Adujo que las limitaciones físicas eran obvias por la condición especial de salud que presentó la señora Cotua y el tratamiento de por vida que le fue prescrito, por lo que ante ese escenario y de cara a la inexistencia de la causa a la que acude la empresa no puede concluirse cosa distinta a que se dio un despido por discriminación, que se refuerza con el nuevo despido presentado para 2022 acudiendo a un supuesto incumplimiento de su parte. Agrega que, aunque a la fecha la demandante no está incapacitada, lo ha estado, y cuenta con una situación especial de salud que permite el amparo que se busca con aplicación de las prerrogativas constitucionales (Min 32:58 Video 2 Archivo 18).

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no cabe discusión respecto de la unión de tipo laboral que existió entre las partes por medio de un contrato que inició el 10 de agosto de 2012 (Págs. 7-9 Archivo 08-03), para desempeñarse la demandante como “*visitadora*”, el que finalizó el 11 de noviembre de 2019 por decisión unilateral y sin justa causa de parte de la empresa (Págs.13 Archivo 3 y 13 Archivo 08-03). También está por fuera de debate que la actora para el año 2016 fue diagnosticada con “*carcinoma de tiroides*” (Pág. 16 Archivo 03), siendo intervenida quirúrgicamente y establecido un tratamiento para su recuperación (Págs. 15-44 Archivo 03).

Con esa base, el problema jurídico que compete esclarecer a esta Sala de Decisión, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo de la demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023).

Pues bien, en el asunto se tiene que la demandante para el año 2016 padeció de un carcinoma en la glándula tiroides que requirió cirugía - *tiroidectomía total* - y tratamiento farmacéutico - *Levotiroxina (Synthroid)*, *metformina* (Pág. 40 Archivo 03)-, además de ser sometida a una terapia de yodo radioactivado I-131 para el hipertiroidismo (Pág. 39 Archivo 03), sin complicaciones presentadas, con rastreo post-terapia y recomendaciones de radio protección, siendo generadas unas incapacidades que no superaron los 15 días conforme a la documental aportada (Págs. 15-44 Archivo 03), continuándose su

seguimiento por virtud también de su parto, con registro médico aportado hasta octubre de 2019 (Págs. 15-44 Archivo 03).

De tales documentales, advierte la Sala, que la demandante en efecto para la anualidad de 2016 tuvo una dolencia médica relacionada con el cáncer de tiroides que le fue hallado; sin embargo, es de gran importancia precisar que para activar la garantía de estabilidad reclamada por la promotora del proceso, no es suficiente contar con una afección de salud, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica una situación de discapacidad, y si bien pueden generar una incapacidad temporal y que, inclusive puede tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL5700-2021).

Es verdad que en su momento la demandante tuvo un impedimento para ejecutar sus labores por cuenta de las incapacidades que se generaron en virtud de la patología diagnosticada, que por demás implicó la imposición de un tratamiento farmacéutico y terapéutico, pero no desacertó la Juez de instancia en la valoración de los medios de convicción cuando concluyó que los supuestos requeridos para el amparo que es perseguido no estaban demostrados en el proceso, puesto que evidente resulta que aunque se trató de una enfermedad de cuidado y urgente tratamiento médico por las células anormales que se diseminan en las partes del cuerpo, siendo necesaria la extirpación de toda la glándula tiroidea para el 21 de marzo de 2016 (Pág. 17 Archivo 03) a fin de contrarrestar su proliferación, es claro que esa situación tuvo el control médico adecuado y oportuno sin alcanzar a entrometerse en la participación plena y efectiva de Tania Margarita en condiciones de igualdad en su lugar de trabajo, pues no logra advertirse alguna incompatibilidad de sus malestares con el oficio contratado. Y es que debe remontarse es a la data del finiquito, hecho que ocurrió en noviembre de 2019, esto es, 3 años después al padecimiento, para dar análisis a lo que rodea este litigio, encontrando que si bien continúa bajo prescripción médica y en seguimiento y rastreo constante por el antecedente clínico, y porque es claro y evidente que al serle extirpada la glándula encargada de regular el metabolismo, deben neutralizarse los efectos con un tratamiento diario en reemplazo de la función natural de la tiroides, es una situación que no implica bajo ningún escenario que a la demandante deba conservársele su puesto de trabajo por el resto de su vida, que es lo que durará su tratamiento.

Incluso bajo la postura constitucional a la que se alude en el recurso, que claramente resulta aplicable y guarda consonancia con la postura que recientemente adoptó la H. Corte Suprema de Justicia, las exigencias para dar aplicación a esta prerrogativa son las siguientes: 1. Que exista una condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor; 2. El empleador de forma previa a la terminación debe estar informado sobre su situación de salud; y 3. Si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

En ese orden, lo que dejan ver las probanzas, es que al momento de decidirse sobre el retiro de la demandante de la compañía, estaba en ejecución de sus funciones bajo rasgos plenos de normalidad, y así lo admitió la señora Cotua al absolver interrogatorio de parte, sin que se visualice una probanza que deje ver que en algún momento existió una dificultad sustancial para dar desempeño efectivo a sus funciones, estando al momento de dar fin a su contratación y por todo el período de su vinculación prestando sus servicios en los términos del perfil de su cargo y el manual de sus funciones (Págs. 10-12 Archivo 08-03) sin presencia de recomendaciones especiales, restricciones laborales o incapacidades, siendo certificado por la EPS Sanitas encargada del servicio de salud de la demandante, que Tania Margarita Cotua Fuentes según la información reportada, no presentó incapacidades por la patología de tiroides que derivaran en un concepto desfavorable, siendo su última prescripción una licencia de maternidad, contando a la fecha con controles por endocrinología donde su estado de salud es estable (Pág. 93 Archivo 08-03).

Es así como, la existencia de un carcinoma padecido tres años atrás, no coloca a la demandante en una condición especial para el resguardo legal que se pretende, así como tampoco lo genera su tratamiento médico actual, ni las recomendaciones enlistadas por el médico tratante que claramente muestran en conjunto con lo demás, que Tania Margarita estuvo expuesta a una patología con apremiante necesidad de intervención, modificación de hábitos de vida y asistir a controles médicos y tratar sus afecciones a través de medicación. Empero, de allí no irrumpe evidente una condición de discapacidad, que activara el propósito y vocación de la garantía de estabilidad

reclamada, no siendo viable desdibujar el propósito de la norma sobre la que se convoca su aplicación, cual es la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, situación objeto de protección que de ninguna manera se encuentra probada, ya que se trató de unas dolencias que ningún obstáculo representaban para permanecer en el empleo, ni en sí mismas tienen el alcance de perjudicar la labor y de paso los intereses económicos o logísticos de la empresa, que impusieran de este lado presumir la conducta discriminatoria generadora del finiquito.

Ahora, es verdad que la jurisprudencia constitucional ha dado un trato especial cuando el trabajador enfrenta un cáncer, por el rápido deterioro en la salud que se presenta, donde se da análisis a las dificultades que este diagnóstico puede acarrear en el desempeño de las funciones (Ver sentencia T-386 de 2020), pero es que cada situación tiene su particularidad, y en este caso, no es posible partir del convencimiento general de que por tratarse de una enfermedad catastrófica, la imposibilidad de desarrollar normalmente sus funciones fue patente y fueron claros los elementos que daban cuenta de la indefensión de la empleada, cuyas consecuencias se fueron agravando con el tiempo; sino que se trató de un cáncer con implementación de un tratamiento con éxito que no descendió en la afectación de los distintos aspectos de su vida y mucho menos, en el desempeño de su actividad productiva, lo que no la sitúa en un estado de debilidad manifiesta susceptible de ser protegida en el marco de la relación de trabajo.

Siendo así, no resulta atinado siquiera dar estudio a las razones que llevaron a la parte empleadora a dar fin al contrato de trabajo que venía ejecutando la demandante, porque acudiendo a la norma adjetiva laboral y en virtud a la libertad contractual, la parte empleadora decidió finalizar el nexo que la unía con la demandante con el reconocimiento de la respectiva indemnización que esa decisión unilateral implica, y como quiera que no existía un impedimento legal o constitucional para arribar a esa determinación, ningún requerimiento o autorización adicional le era dable tramitar para materializar el despido.

Bajo esas previsiones, quedan sin sustento las afirmaciones de la parte que convocó la litis, por ende, ningún escenario concreto puede deducirse de estos medios de convicción; menos aún, con la entidad suficiente para desvirtuar las inferencias de la falladora de instancia acerca de la inexistencia de una

condición de discapacidad en la fase final del contrato, que conllevara a la empleadora bajo un criterio de discriminación a excluirla de la nómina de sus trabajadores, no existiendo otro camino en estos términos, que confirmar la decisión objeto de apelación.

Conforme a lo que dispone el artículo 365-3 del CGP, las costas en esta instancia estarán a cargo de la parte demandante. Como agencias en derecho se fija la suma de \$300.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia objeto de apelación, de fecha y procedencia conocidas.

Costas de la instancia a cargo de la demandante y a favor de la entidad demandada. Como agencias en derecho se fija la suma de \$300.000.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES

**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
EN PERMISO**



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

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:

Radicación: 05001310500120200021301
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: TANIA MARGARITA COTUA FUENTES
Demandado: EUROETIKA LTDA.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 04/04/2024
Decisión: CONFIRMA

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 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 5/04/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario