

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - La actora estaba protegida por el fuero de Estabilidad Laboral Reforzada debido a su diagnóstico de cáncer de cuello uterino, una enfermedad crónica que impedía su desempeño laboral regular. /

HECHOS: La señora (SLPJ) promovió demanda contra (AMVJ), con el objeto de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 03 de marzo de 2021 hasta el 06 de febrero de 2022, terminado de manera unilateral y sin justa causa; que, el despido fue ineficaz por hallarse en estado de debilidad manifiesta; en consecuencia, se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando en las mismas condiciones, junto con el pago de los salarios dejados de percibir, que se condene al pago de indemnizaciones, así como la liquidación de prestaciones sociales; sanciones, incapacidades médicas, dotación de trabajo, e indexación. El cognoscente de instancia declaró la relación laboral entre el 03 de marzo de 2021 y el 09 de marzo de 2022, así mismo que esta termino sin justa causa; que al momento del despido contaba con estabilidad laboral reforzada por fuero a la salud; ordenando el reintegro, condenando a la demandada al pago. La Sala se contrae a dilucidar; si a la terminación del vínculo laboral la accionante se encontraba amparada por la estabilidad laboral reforzada, si la finalización del contrato se torna ineficaz al no contar con el aval del Ministerio del Trabajo, o por el contrario obedece a una causal objetiva y no a las patologías padecidas por la actora.

TESIS: La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha decantado que para que una persona pueda ampararse en la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, se requiere: i) que el trabajador presenta en su estado de salud una afectación sustancial que impide o dificulta desempeñar o ejecutar en condiciones regulares su trabajo habitual; ii) que la afección esté debidamente diagnosticada y no propiamente calificada iii) que la afección del estado de salud ya sea por deficiencias físicas, psíquicas, intelectuales o sensoriales, sea de mediano o largo plazo, es decir, la misma sin necesidad de ser permanente, o siéndolo no sea transitoria u ocasional o pasajera, pues las afecciones de corto plazo verbigracia una gripa, una cefalea, un dolor abdominal o una contusión leve en una parte del cuerpo, no ubican mediatamente al trabajador dentro del nuevo contingente amparado por estabilidad laboral y, iv) que el empleador sea conocedor de las afecciones de salud de carácter sustancial que padece el trabajador como condición médica del operario frente a la patronal. (...) La Corte Constitucional, estableció que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en las condiciones de salud del trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz. (...) No obstante, señaló que el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impide o dificulta sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; pues de no existir dicha causal el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral. (...) En el caso concreto, obra en el expediente la sentencia de tutela del 28 de marzo de 2022, emitida por el Juzgado Treinta y Nueve Penal Municipal de Medellín con Función de Control de Garantías, en la que ordenó el reintegro como medida transitoria de la actora, y en los antecedentes se anuncia que “Dice que le informó a su empleadora que se iría a recibir cuidados de su madre, por lo cual quedaba pendiente su liquidación, lo cual fue enviada a través de un mensajero para que la firmara, lo cual no ocurrió porque no se trataba de una renuncia”. Así las cosas, nótese que es razonable la fecha que tuvo en cuenta el a quo como hito final de la relación laboral entre las partes, y que la misma, no se trató de una renuncia sino de un despido. (...) Así las cosas, educe la sala que, en efecto para la fecha de terminación del contrato

de trabajo 9 de marzo de 2022, la actora se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada en razón a su situación médica (cáncer de cuello uterino), con tratamiento vigente para la época del despido. Por lo tanto, como la empleadora demandada no demostró que la finalización del contrato de trabajo sobrevino por renuncia voluntaria de la demandante, ni tampoco que el supuesto “abandono del cargo” haya sido la causa de la ruptura contractual, es por lo que, el despido de la accionante tiene una connotación discriminatoria, esto es, por razón de su estado de salud. (...) Frente a la autorización del Ministerio del Trabajo, cumple precisar lo propalado por el máximo tribunal de esta jurisdicción, cuando razona: “c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio”, tesitura que se presenta en el sub examine, en razón a que como se dejó ya sentado, el empleador tenía conocimiento del estado de salud de la actora, sabía del diagnóstico y su tratamiento. (...) Así las cosas, la Sala aprecia que la consecuencia de la terminación del contrato de trabajo a quien está amparado por el fuero de salud, no es otra que la ineficacia de la terminación del vínculo contractual, tal y como lo enseña la H. Corte Constitucional, con el respectivo pago de salarios y demás acreencias laborales insolutas, a lo cual hay que sumarle el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, conforme lo ha reconocido el precedente constitucional y la doctrina de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia. (...) Descendiendo al caso concreto, considera la Sala que previa ponderación entre los efectos jurídicos del despido y del reintegro que aún se intime desaconsejable, se debe optar por aplicar los efectos que emanan de la sentencia de constitucionalidad C-531/2000, esto es, que el despido no produce efectos jurídicos, y se debe reintegrar al trabajador; de lo contrario, se estaría avalando que el empleador en realidad podía haber terminado el contrato de trabajo con la respectiva indemnización, muy a pesar de tener una condición de vulnerabilidad en su salud la laborante. (...)

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 17/03/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Radicado:	05001-31-05-002-2023-00255-01 (O2-24-180)
Demandante:	SANDRA LILIANA PALACIOS MURILLO
Demandado:	ADRIANA MARÍA VILLA JARAMILLO
Procedencia:	JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia:	SENTENCIA No 024
Asunto:	ESTABILIDAD OCUPACIONAL

En Medellín, a los diecisiete (17) días del mes de marzo de dos mil veinticinco (2025), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín¹, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**, **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ** y **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **SANDRA LILIANA PALACIOS MURILLO** en contra de **ADRIANA MARÍA VILLA JARAMILLO**, radicado bajo el n.º 05001-31-05-002-2023-00255-01 (O2-24-180).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1.1 Demanda. La señora SANDRA LILIANA PALACIOS JARAMILLO, por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda laboral en contra de ADRIANA MARÍA VILLA JARAMILLO, con el objeto de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 03 de marzo de 2021 hasta el 06 de febrero de 2022, terminado de manera unilateral y sin justa causa; que se declare que el despido fue ineficaz por hallarse en estado de debilidad manifiesta; en consecuencia, que se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando y en las mismas condiciones, junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro; que se condene al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario de que trata el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; de manera subsidiaria, que se condene a la indemnización por despido injusto, al pago de la liquidación de prestaciones sociales definitiva; la sanción moratoria por no pago de prestaciones sociales; la sanción por no consignación de las cesantías en el

¹ En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022.

respectivo fondo; el pago del porcentaje de las incapacidades médicas; la indemnización por no haber suministrado la dotación de calzado y vestido de labor; el pago de los aportes a la seguridad social integral, la indexación, lo ultra y ultra petita, así como las costas procesales.

Como fundamento fáctico de los anteriores pedimentos, indicó que fue contratada por Adriana María Villa Jaramillo para laborar como empleada doméstica desde el 03 de marzo del 2021; que realizaba los oficios de aseo general del inmueble, preparación de alimentos, arreglo de cocina, organización de ropa, entre otras actividades; que laboraba en calidad de interna, con una jornada laboral de seis de la mañana a ocho o nueve de la noche; que el salario devengado era de un salario mínimo; que el 16 de junio de 2021 fue diagnosticada con tumor maligno de escocervix cáncer de cuello uterino, por lo cual se encuentra en tratamiento médico; que desde el 16 de junio de 2021 ha presentado incapacidades médicas y se vieron interrumpidas en el mes de febrero del 2022, ante la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la demandada; que la demandada estaba al tanto de la patología, además que siempre le reportó las incapacidades, las que fueron pagadas de manera deficitaria; que la terminación del contrato de trabajo se presentó estando la actora en incapacidad médica y con tratamiento médico; que la actora no incurrió en causal alguna que diera lugar a la terminación del contrato de trabajo; que la afiliación a la seguridad social no fue continua, ya que no existe afiliación en los meses de abril y mayo de 2021, y enero de 2022; que la terminación del contrato no contó con la autorización del Ministerio del Trabajo; que durante la relación laboral no se consignaron cesantías en un fondo; que presentó acción de tutela, correspondiéndole al Juzgado 39 Penal Municipal de Medellín, el que a través de sentencia ordenó el reintegro de la demandante a un cargo igual o de similar categoría, por haber sido despedida estando incapacitada y además tener una afectación considerable de su salud; que al momento de la terminación del contrato, efectuada el 06 de febrero de 2022, la empleadora no le hizo entrega de las prestaciones sociales, tales como cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas de servicios, así como tampoco se le canceló la indemnización por despido injusto; que la empleadora actuó de mala fe, ya que tenía conocimiento de la situación de salud de la actora, pero aún así fue despedida; que durante la vigencia de la relación laboral no le fue suministrada la dotación (calzado y vestido de labor) para realizar el trabajo por el cual fue contratada².

1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda. La demanda fue admitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 16 de junio de 2023³, ordenando su notificación y traslado a la accionada **ADRIANA MARÍA VILLA JARAMILLO**, la que, una vez notificada⁴, contestó la demanda el 20 de octubre de 2023⁵, oponiéndose a las pretensiones incoadas, tras aceptar la existencia de la relación laboral, y

2 Fol. 1 a 18 archivo No 01Demanda

3 Fol. 1 a 3 archivo No 04Admite

4 Fol. 1 a 6 archivo No 07ConstanciaNotificación

5 Fol. 1 a 22 archivo No 11ConestaciónDemanda

que la misma inició el 03 de marzo de 2021; se opuso frente a la fecha de terminación del vínculo laboral y la manera en como finalizó, porque asevera que la actora envió las incapacidades a la empleadora sólo hasta el 06 de febrero de 2022 y por solicitud de la demandada, más no por voluntad de la actora; que después del 06 de febrero de 2022 la demandante no envió las incapacidades y, por ello, el 18 de marzo de 2022 le fue solicitada las mismas por escrito, para justificar la ausencia al trabajo desde el 06 de febrero de 2022; que ante el silencio de la demandante y su ausencia en el lugar de trabajo, solicitó el 30 de marzo de 2022 autorización al ministerio del trabajo para terminar el contrato de trabajo con justa causa por abandono del cargo; que en abril de 2022 la demandante se presenta en el domicilio de la empleadora, y le indica que no cuenta para ese momento con incapacidades, pero como se sentía débil, se iba a la casa de su madre a terminar de recuperarse; que no existió terminación del contrato sin justa causa, sino renuncia; que luego de la renuncia le envió la liquidación definitiva de las prestaciones sociales con un mensajero, quien le entregó el dinero a la actora, misma que recibió el dinero, pero se rehusó a firmar la liquidación, informando que no firmaba porque al haber estado enferma tenía que recibir más dinero; que la empleadora siempre ha actuado de buena fe. Como excepciones de mérito propuso las que denominó cobro de lo no debido; buena fe; inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada; ausencia de un estado de indefensión, debilidad manifiesta o estabilidad laboral reforzada; mala fe; y declaratoria de otras excepciones.

1.3 Decisión de primer grado. El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 30 de mayo de 2024⁶, con la que el cognoscente de instancia declaró que entre la señora SANDRA LILIANA PALACIOS MURILLO y ADRIANA MARÍA VILLA JARAMILLO, existió un contrato de trabajo entre el 03 de marzo de 2021 y el 09 de marzo de 2022; que terminó por despido sin justa causa; declaró que al momento del despido tenía estabilidad laboral reforzada por fuero a la salud; declaró ineficaz el despido, y de consiguiente, ordenó el reintegro de Sandra Liliana Palacios Murillo al cargo de empleada del servicio doméstico, y al pago de los siguientes conceptos; \$62.054 por reajuste de salarios desde el 03 de marzo de 2021 hasta el 30 de enero de 2022; al pago de las prestaciones sociales y vacaciones desde el 03 de marzo de 2021, y salarios desde el 01 de febrero de 2022 y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro, teniendo en cuenta como IBC el salario mínimo legal mensual vigente; aportes al sistema general de seguridad social, desde el 03 de marzo de 2021 hasta el 25 de abril de 2021 y desde el 02 de agosto de 2022 hasta que se haga efectivo el reintegro; condenó al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debidamente indexada, por valor de \$6.000.000. Finalmente, condenó en costas a la demandada.

6 Fol. 1 a 3 archivo No 27ActaAudiencia, y archivo No 25 y 26Audiencia

1.4 Apelación. La decisión adoptada fue apelada por la parte demandada **ADRIANA MARÍA VILLA JARAMILLO**, quien manifestó que la demandante no goza de estabilidad laboral reforzada, al desconocer la empleadora del estado de salud de la señora Palacios Murillo con posterioridad al mes de febrero de 2022, incluso, a pesar de que se requirió a la demandante para que enviara las incapacidades y que esta fueran objeto de verificación por parte de las entidades prestadoras de salud, no fueron aportadas; que al presentar la acción de tutela la parte actora, se le había requerido para que se presentara a trabajar, pero no lo hizo; que ante el silencio en reportar las incapacidades, no se puede deducir que la empleadora tenía conocimiento del estado de salud; que de las pruebas obrantes en el proceso, se puede concluir que la empleadora no tenía conocimiento del estado de salud de la demandante con posterioridad al 06 de febrero de 2022; que no es cierto que la empleadora haya realizado el pago de las incapacidades de manera deficitaria, porque tal como obra en la prueba documental, se realizó el pago de la suma equivalente al 66.66% del salario base; asimismo, no se tuvo en cuenta que la parte demandante tenía una deuda con la empleadora y tenía unos emolumentos pendientes de pago, pero tales circunstancias no se tuvieron en cuenta; que tampoco se tuvo en cuenta que la demandada con posterioridad a la sumatoria de los 180 días de incapacidad, pese al requerimiento que le hizo a la demandante y su omisión en presentar las incapacidades para que el reconocimiento fuera asumido por el fondo, no se allegó las incapacidades por la actora; que con posterioridad a la renuncia que hizo la demandante, en aras de garantizar el principio de continuidad en los servicios de salud de la demandante, puesto que no conocía cuál era el estado de la misma, mantuvo los pagos de la seguridad social hasta el mes de octubre del 2022, y ello no fue por desidia, sino por recomendación de la contadora; que debe tenerse en cuenta que la demandada es una persona que no tiene conocimientos de derecho laboral ni en contabilidad, y por ello, siguiendo las recomendaciones de la contadora realizó los pagos que ni siquiera estaba en obligación de realizar; que en el caso concreto se presentó una renuncia, y por eso, afirmó no tiene sentido que se hable de terminación unilateral del contrato cuando el proceder de la empleadora estuvo encaminado a reconocer tales garantías, incluso solicitó autorización ante el Ministerio del Trabajo y teniendo justas causas para ello, como el abandono del puesto de trabajo y la no presentación de las incapacidades; que no es entendible que se haya efectuado un despido unilateral el 10 de marzo de 2022 y que con posterioridad se solicite autorización al Ministerio del Trabajo; que se debe hacer una debida valoración probatoria, al quedar acreditado que se envió la liquidación y que la misma fue recibida por la demandante; que en la acción constitucional que adelantó la demandante manifiesta que le había dicho a la empleadora que se iba a la casa de su madre, y por eso se le envió la liquidación; en definitiva, solicita que se revoque la sentencia de primer grado y se absuelva de todas las pretensiones de la demanda.

1.5 Trámite de Segunda Instancia. El recurso de apelación fue admitido por ésta corporación el 06 de junio de 2024⁷, y mediante el mismo auto, se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que el apoderado judicial de la parte demandante, allega escrito pidiendo la confirmación de la decisión de primer grado, dado que, la actora fue despedida estando protegida por la estabilidad laboral reforzada; a su turno, la parte demandada, reafirmando en los argumentos del recurso de apelación, e insistiendo en la práctica de las pruebas que no se realizaron en la primera instancia.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Apelación sentencia, y principio de consonancia. Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandada, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S., el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada, para lo cual se plantea el estudio del siguiente:

2.2 Problema Jurídico. El tema *decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: *i)* ¿Si a la fecha de terminación del vínculo laboral la accionante se encontraba amparada por la estabilidad laboral reforzada a causa de su condición de salud y, por ende, si la finalización del contrato se torna ineficaz al no contar con el aval del Ministerio del Trabajo? Para tal fin deberá examinarse *(ii)* ¿Si la terminación de la relación laboral obedece a una causal objetiva y no a las patologías padecidas por la actora?

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados. El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO**, siguiendo la tesis según la cual, la actora fue despedida estando protegida por la estabilidad laboral reforzada, misma que se encuentra demostrada, en tanto y en cuanto, la actora padece de una enfermedad de carácter crónica, debidamente diagnosticada, le fueron otorgadas incapacidades, y de las que era concedora la empleadora, quien a pesar de ello, decidió prescindir de sus servicios y, por consiguiente, procede el reintegro pretendido, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse:

2.4 Relación laboral. No existe controversia en cuanto a que la señora SANDRA LILIANA PALACIOS MURILLO prestó sus servicios para la demandada ADRIANA MARÍA VILLA JARAMILLO desde el 03 de marzo de 2021 como empleada de servicio doméstico, conforme se extrae de la contestación al hecho segundo de la demanda⁸, y en ese orden, la discusión

7 Fol. 1 a 2 archivo No 02AdmiteTraslado- SegundaInstancia
8 Fol. 2 archivo No 11ContestaciónDemanda

radica en si la terminación del contrato fue por renuncia de la demandante, y si para ese momento se encontraba amparada por la estabilidad laboral reforzada por fuero a la salud.

2.6 Estabilidad laboral reforzada. Para ello, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁹, ha decantado que para que una persona pueda ampararse en la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, se requiere: *“i) que el trabajador presenta en su estado de salud una afectación sustancial que impide o dificulta desempeñar o ejecutar en condiciones regulares su trabajo habitual; ii) que la afección esté debidamente diagnosticada y no propiamente calificada iii) que la afección del estado de salud ya sea por deficiencias físicas, psíquicas, intelectuales o sensoriales, sea de mediano o largo plazo, es decir, la misma sin necesidad de ser permanente, o siéndolo no sea transitoria u ocasional o pasajera, pues las afecciones de corto plazo verbigracia una gripa, una cefalea, un dolor abdominal o una contusión leve en una parte del cuerpo, no ubican mediatamente al trabajador dentro del nuevo contingente amparado por estabilidad laboral y, iv) que el empleador sea conocedor de las afecciones de salud de carácter sustancial que padece el trabajador como condición médica del operario frente a la patronal”.*

Igualmente, la Corte Constitucional¹⁰, determinó que una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa (accidente de trabajo o enfermedad común o laboral), **una afectación a su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación, lo cual se buscó proteger con la expedición de la Ley 361 de 1997.

Adicionalmente, la Corte Constitucional¹¹, estableció que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en las condiciones de salud del trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

No obstante, señaló que el trabajador **en condición** de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impide o dificulta sustancialmente el desarrollo de sus funciones **puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato**; pues de no existir dicha causal el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

Concluye la Corte que cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado *“la presunción de desvinculación laboral*

9 CSJ SL3449-2024
10 Corte Constitucional SU049-2017
11 CC T041-2019

discriminatoria”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.

Colofón de lo expuesto, es claro para la Corporación que la demandante debe acreditar que adolecía de condiciones de salud física, sensorial o mental **que le impedía o dificultaba ejecutar la labor de manera importante**, y que el **empleador conocía de ellas previo al momento de la terminación del contrato de trabajo**, para que entre a operar el fuero de protección de la Ley 361 de 1997. Una vez probada la condición de salud le corresponde al empleador demostrar la justa causa que tuvo en cuenta para dar por terminado el contrato de trabajo y por la cual no era necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.

Igualmente, en sentencia de unificación la Corte Constitucional¹², delimita en un listado, aunque no taxativo, sí de referencia, en qué eventos un trabajador se encuentra o no amparado por la garantía de estabilidad laboral reforzada, precisando inicialmente que la condición de salud debe impedir o dificultar significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

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

En ese orden, se entrará a determinar bajo los anteriores parámetros la procedencia de la garantía de estabilidad laboral, siendo que, en el caso en concreto existe controversia frente a la fecha de finalización del vínculo laboral, pues mientras la demandante sostiene que lo fue el 06 de febrero del 2022¹³, la demandada aduce que desde el 06 de febrero de 2022 le realizó requerimientos verbales a la actora para que presentara las incapacidades, pero esta se rehusó a hacerlo, y por ello, el 18 de marzo de 2022 requirió de manera formal a la demandante para que presentará las incapacidades posteriores al 06 de febrero de 2022, así como también, que se presentara a trabajar, y que, ante el silencio de la accionante, presentó solicitud de permiso ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo por abandono del puesto, siendo radicado tal documento el 30 de marzo de 2022. Asimismo, sostiene que en el mes de abril de 2022 la demandante se presentó en el domicilio de empleadora, y le indicó que ya no cuenta con incapacidades, pero que se sentía débil y por lo tanto, se *“iría para la casa de su madre a terminar de recuperarse, y en consecuencia que no volvería a trabajar y que renunciaba en ese momento a su trabajo”*¹⁴. Igualmente, manifiesta que al presentarse la renuncia procedió a emitir la liquidación de prestaciones sociales, la cual fue enviada por el mensajero Juan Camilo Ríos, quien le entregó el dinero de la liquidación a la actora, pero que aquella se rehusó a firmar, y que, ante tal situación la empleadora con el fin de garantizar “las garantías propias del debido proceso” siguió requiriendo a la trabajadora para preguntarle que había pasado al no aceptar firmar la liquidación, pero que la demandante le manifestó que “le tenía que pagar más dinero por su liquidación, pues ella había estado enferma”, ante lo cual le respondió que “le estaba pagando exactamente lo justo”, y que, *“luego de ello, la empleada nunca se volvió a presentar a su puesto de trabajo, ni a enviar incapacidades, consolidando de esta manera la renuncia que había realizado”*¹⁵.

Así las cosas, ante la disparidad del hito final de la relación laboral, la Sala empezará por sopesar la veracidad de la fecha que aduce la demandante a efectos de dilucidar cuándo efectivamente se dio la ruptura de la relación laboral, veamos: esgrime la demandante que el 06 de febrero de 2022 se terminó la relación laboral; sin embargo, no obra ninguna probanza de que en esa fecha la empleadora haya tomado la decisión de finalizar el contrato, pues de ser así, la empleadora no le hubiere requerido a la demandante el 18 de marzo de 2022 su reincorporación a las labores o presentar las incapacidades médicas. En este punto, la demandante trae como testigo a su hermana, la señora María Josefina Palacios, quien sostiene que la demandada despidió a su hermana el 06 de febrero de 2022, a través de una llamada en la que estuvo presente y escuchó porque estaba en altavoz; empero, tal testimonio no merece credibilidad en orden a establecer el extremo final de la relación laboral, dado que, la demandante refiere incluso haber presentado incapacidades a su empleadora a finales de febrero o principios de marzo y que se las envió por correo y WhatsApp, y en esa medida, al

13 Fol. 1 archivo No 03 Demanda
14 Fol. 3 archivo No 11ContestaciónDemanda
15 Fol. 4 archivo No 11ContestaciónDemanda

revisarse la contestación de la demanda, se encuentran varios mensajes por WhatsApp de las conversaciones sostenidas por las partes, que incluso no fueron desconocidas por la demandante en el trámite del proceso, de lo cual se evidencia que sostuvieron conversaciones los días 8, 9 y 10 de febrero de 2022¹⁶, en donde le informa la actora, concretamente, el 10 de febrero de 2022, que está a la espera de que la “vea un especialista”, y para el 03 de marzo de 2022 le expresa: *“Doña Adriana buenas noches como esta yo estoy un poco indispueta y empecé a trabajar el 3 de marzo de 2021”*, y el 9 de marzo de 2022, la demandada le responde: *“Sandra Hola como estas? Sandra le pregunto usted puede venir el viernes para pagarle y firmar documentos”*, y respecto de lo cual se evidencia que cruzaron mensajes a través de dos audios. En los referidos audios¹⁷ la demandante le manifiesta a la demandada que esta un poco indispueta por su estado de salud, y le pide que si podría enviar la “liquidación” con un mensajero, frente a lo cual, en el siguiente audio la demandada le manifiesta que le indique la dirección a través de un mensaje, y al final, la demandante le suministra una dirección en Santo Domingo la Esperanza, siendo este el último mensaje que figura en el expediente.

Consiguientemente, se extrae del cardumen probatorio circunstante en el plenario, que efectivamente fue un mensajero a la casa de la demandante, punto respecto del cual se presenta controversia, pues mientras la demandante aduce que no le fue entregado el dinero, ni tampoco los documentos, dado que resalta una supuesta renuncia, la litigiosa por pasiva de la relación procesal sostiene que la actora recibió el dinero junto con los documentos. Ante ello, sin ahondar en quién tiene la razón para efectos de establecer el hito final de la relación laboral, se encuentra consistente la fecha del 9 de marzo de 2022 y que tuvo en cuenta el *a quo*, puesto que fue la última fecha en que las partes establecieron comunicación, por lo menos, eso es lo que se encuentra acreditado en el proceso, allende de que efectivamente fue un mensajero a llevarle la “liquidación”, tan solo que, según la demandante al habersele presentado un supuesto documento que contenía una renuncia, se rehusó a firmarla y asumió que fue despedida; a su vez, la demandada sostiene que la referida “liquidación” era porque la actora había renunciado, puesto que le dijo que “ya no tiene más incapacidad” y que se sentía muy agotada, por lo que precisó: “quiere ir a recuperar donde la mamá”.

En ese orden, considera la Sala que no tiene soporte acreditativo la aseveración realizada por la demandada, consistente en que actora haya presentado renuncia y que, en virtud de ello, procedió a enviar la liquidación del contrato, pues dicha postura tiene sólo como soporte acreditativo el dicho de la demandada en el interrogatorio de parte, y por eso, no le es dable producir sus propias pruebas, por *cuanto* *“... la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio”*¹⁸.

16 Fol. 142 archivo No 02RespuestaDemanda
17 Archivo No 04 y 05 del archivo No 16RespuestaRequerimiento
18 CSJ SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021, SL1744-2023

De otra parte, sobre el punto de la renuncia, cumple señalar que desde épocas memorables la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹⁹, sostuvo:

*Considera esta sala que para que la renuncia de un trabajador pueda tenerse como auténtica decisión unilateral de terminar el contrato, **debe obedecer a un espontáneo acto de su voluntad**. La exigencia de que la presente, formulada por el patrono, así esté revestida de aparente cortesía, implica coacción, dada la desigual condición económica de las partes, y por esta circunstancia el verdadero causante de la terminación del contrato, en un caso como éste, es el patrono que haya promovido la renuncia, y sobre él recae entonces la responsabilidad de los perjuicios que el retiro del trabajador, ocasione a éste.*

Así las cosas, en el caso de autos, no existe ninguna probatura de la que se logre extraer el espontáneo acto de voluntad de la actora, pues esta insiste y es reiterativa en que ella no presentó renuncia, incluso acotó que se rehusó a firmar los documentos que llevó el mensajero, hecho frente al cual no se tiene certeza de qué fue lo que ocurrió, es decir, si fue la pretensora quien se quedó con tales documentos o los mismos fueron devueltos a la demandada, y por ende, al no evidenciarse que la accionante hubiere renunciado a su cargo, no puede la Sala, con las simples hipótesis o conjeturas expuestas por la pasiva, colegir la existencia del acto dispositivo de dimitir del puesto de trabajo de empleada del servicio, doméstico para la cual fue contratada la actora.

En este ítem, alude la apoderada judicial de la pasiva que la renuncia se desprende de lo dicho por la actora en el interrogatorio de parte y de lo expuesto en la acción de tutela que interpuso la actora, pues la demandante le manifestó que se iría a estar al cuidado de su madre, y por ello, la empleadora le envió la liquidación. Sobre este particular, no es cierto que la actora en el interrogatorio absuelto haya manifestado que presentó renuncia; por el contrario, sostiene que ella no presentó renuncia, y al respecto dijo “doña Adriana me mandó una carta de despido”, y que ese fue el motivo por el cual no recibió el dinero enviado con el mensajero, así como también, devolvió los documentos atinentes a tal dinero. Ahora, ciertamente se trajo al diligenciamiento al señor Juan Camilo Ríos, quien fue el mensajero que por instrucciones de la demandada llevó el sobre con unos documentos y un dinero al lugar de residencia de la actora; sin embargo, a pesar de que ciertamente fue la persona que fue a la casa de la actora, su versión, en contraste con la versión de la actora y la testigo traída por ella (hermana), no son coherentes, pues mientras aquel sostiene que la demandante se quedó con el dinero y los documentos, la actora y su testigo afirman que no recibieron el dinero ni tampoco se quedaron con los documentos. Así las cosas, ante tal disparidad, y en vista de que, aun volviéndoles a requerir el juez sobre su versión, con el fin de establecer quién está diciendo la verdad, ambos deponentes siguieron sosteniendo lo mismo, razón por la cual, al no tenerse certeza de lo que

19 CSJ SL, 31 may. 1960, GJ XCII, n.º 2221–2224, pág. 1119-1126, reiterada en la SL2382-2019.

realmente aconteció, en la medida en que dicho mensajero a pesar de aseverar que llevaba dos documentos, no hizo firmar uno de los dos como recibido, o hubiera documentado realmente la entrega de lo enviado, mal haría la Sala en asumir como ciertos sus dichos y concluir que tales documentos eran precisamente la liquidación definitiva producto de la renuncia de la actora, y por otro lado, tampoco puede la Sala asumir que en efecto la actora recibió una suma de dinero por concepto de liquidación producto de una hipotética renuncia que no se encuentra acreditada.

Por otro lado, obra en el expediente la sentencia de tutela del 28 de marzo de 2022²⁰, emitida por el Juzgado Treinta y Nueve Penal Municipal de Medellín con Función de Control de Garantías, en la que ordenó el reintegro como medida transitoria de la actora, y en los antecedentes se anuncia que *“Dice que le informó a su empleadora que se iría a recibir cuidados de su madre, por lo cual quedaba pendiente su liquidación, lo cual fue enviada a través de un mensajero para que la firmara, lo cual no ocurrió porque no se trataba de una renuncia”*. Corolario de lo dicho, no se desprende que la actora haya renunciado, menos que haya recibido la liquidación, como lo quiere hacer ver la apoderada judicial de la pasiva, pues por el contrario, reafirma su postura esgrimida en el transcurso del proceso, esto es, que no recibió la liquidación, y que no presentó renuncia, sin que la sola mención que se *“se iría a recibir cuidados de su madre”* se traduzca en la manifestación inequívoca de renunciar, debido a que ello pudo haber sido temporal mientras mejoraba en su estado de salud, y en todo caso, la renuncia debe ser expresa e inequívoca, lo que no puede asumirse como una conjetura, por la simple manifestación de que se iría a recibir algunos cuidados de un familiar.

Ahora, como no se pudo establecer la fecha en la que fue interpuesta la tutela, una vez consultado el radicado No 05001408803920220003600 en el registro de actuaciones de la Rama Judicial, se observa que la acción de tutela fue radicada el 14 de marzo de 2022, como a continuación se detalla:

DETALLE DEL PROCESO						
05001408803920220003600						
Fecha de consulta:		2025-02-28 08:58:38 AM				
Fecha de replicación de datos:		2025-02-28 08:57:05 AM				
		Descargar DOC		Descargar CSV		
Regresar al inicio						
DATOS DEL PROCESO		SUJETOS PROCESALES		DOCUMENTOS DEL PROCESO		ACTUACIONES
Introduzca fecha inicial Introduzca fecha fin						
Fecha de Actuación	Actuación	Anotación			Fecha Inicia Término	Fecha de Registro
2022-12-10	SOLICITA	SENTENCIA NRO 42 DE 2022 DEL 28 DE MARZO DE 2022. SE CONCEDE ESTABILIDAD ECONOMICA.				2022-12-10
2022-03-14	AUTO ADMITE INTERVENCION DE PROCESO	SE ADMITE TUTELA Y SE LIBRA OFICIO CON DESTINO A LA ACCIONADA. SE ORDENA COMO PRIMERA PRODUCHAR EN DECLARACION A LA ACCIONADA EL DIA 19 DE MARZO DE 2022 A LAS 10:00 HORAS.			2022-03-14	2022-03-14
2022-03-14	INTERVENCION DE PROCESO	ACTUACION DE SUBJECION DE PROCESO REALIZADA EL 14/03/2022 A LAS 10:10:41			2022-03-14	2022-03-14

Lo anterior, resulta relevante, dado que, coincide con la época aproximada de la última conversación sostenida por WhatsApp entre las partes (9 de marzo de 2022), y que, ante las diferencias generadas con el mensajero y el contenido de los documentos, la actora haya entendido que fue despedida, pues no de otra manera atendiendo a los antecedentes de la

20 Fol. 25 a 45 archivo No 03Demanda.

acción de tutela interpuesta, hubiera reclamado por *“el pago de su seguridad social, hasta que recupere su salud y la respectiva indemnización por despido injusto, pago de la liquidación de sus prestaciones sociales y el dinero adeudado por concepto de incapacidades, considerando su estado de indefensión que le impide conseguir un nuevo empleo”*²¹.

Así las cosas, nótese que es razonable la fecha que tuvo en cuenta el *a quo* como hito final de la relación laboral entre las partes, y que la misma, no se trató de una renuncia sino de un despido. Igualmente, sirvan las anteriores disquisiciones para desvirtuar la postura de la demandada, según la cual, en la primera semana de abril la actora se presentó donde la demandada y le manifestó su renuncia, pues no obra ninguna probatura al respecto, en razón de que tan sólo se trata del dicho de la demandada, respecto de lo cual, se itera: *“... la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio”*²².

De otro lado, esgrime la demandada que ante la omisión de la trabajadora demandante de aportar las incapacidades con posterioridad al 6 de febrero de 2022, decidió requerirla formalmente el 18 de marzo de 2022, para que aportara las incapacidades y se presentara a trabajar, situación frente a la cual, según su versión, se presentó un abandono del cargo.

En efecto, obra documento del 15 de marzo de 2022²³, debidamente recibido por la señora Sandra Lilibiana Palacios el 18 de marzo de 2022, conforme constancia de entrega de la entidad de correo postal, en la que se enuncia que *“entre las partes se encuentra vigente un contrato de trabajo a término indefinido”*, y que, al no evidenciarse incapacidades después del 06 de febrero de 2022, le REQUIERE para que *“Presente de manera inmediata las incapacidades médicas que dan cuenta de su ausencia al puesto de trabajo, y poder de esta manera proceder con el pago de su salario”*; asimismo, *“En caso de que no presente las incapacidades médicas desde el mes de febrero del año 2022 a la fecha, se enviará la respectiva comunicación informando la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa. Lo anterior en virtud del numeral 10 literal a) del artículo 62 del CST”*. De tal documento, lo primero que se advierte es que, para el 18 de marzo de 2022, a pesar de que ya se había presentado el inconveniente con la supuesta liquidación, con la cual, al no existir prueba de que la actora haya renunciado, deja entrever que se presentó un despido; no obstante, la empleadora, para tratar de configurar una justa causa consideró que la relación de trabajo entre las partes seguía vigente, pues no de otra manera se explica que haya requerido a la actora a través de tal misiva.

21 Fol. 27 archivo No 03Demanda
22 CSJ SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021, SL1744-2023
23 Fol. 72 a 74 archivo No 03RespuestaDemanda

Ahora, de frente a ello, uno de los argumentos defensivos de la empleadora, es que se presentó un “abandono al puesto de trabajo”, respecto de lo cual, resulta oportuno traer a colación lo decantado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia²⁴, en los siguientes fragmentos:

“Aquí debe precisarse que el abandono del cargo al que se refiere la recurrente no constituye propiamente un modo de terminación del contrato laboral ni una justa causa de despido; ya que tal figura no existe en la legislación laboral, pero si se enmarca dentro de la causal 6 del artículo 62 del CST, al referir la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador.

(...)

Por consiguiente, si bien no existe una lista taxativa o una forma preestablecida para demostrar el abandono del puesto de trabajo, lo mínimo que se espera es que el empleador de manera razonable haga uso de los medios a su alcance para intentar localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia”.

En ese orden, considera la Sala que, a pesar de que, efectivamente la demandada aperció a la actora o la requirió para que presentara las incapacidades posteriores al 06 de febrero de 2022, a la vez de reintegrarse a laborar, so pena de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, dicha decisión no se materializó, sin que pueda lograr la Sala establecer que la terminación del contrato de trabajo se presentó por el “abandono del cargo” enrostrado por la empleadora, pues a pesar de que requirió a la trabajadora para que se presentara a laborar, a fin de encontrarse dentro de los supuestos fácticos delineados por la jurisprudencia, vale decir, previo a finalizar el contrato de trabajo con la pretensora, de manera aparentemente razonable y prudente, haya procedido a requerir a la actora para que aportara las incapacidades o se reincorporara a laborar, lo cierto es que, no existe documental posterior, a saber, *“la respectiva comunicación informando la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa. Lo anterior en virtud del numeral 10 literal a) del artículo 62 del CST”*, y en consecuencia, no puede asumir la Sala que la finalización del contrato de trabajo se presentó por abandono del cargo, aunado a que, tal como lo consagra el parágrafo del artículo 62 del CST, debía la empleadora manifestar al momento del finiquito del vínculo contractual la causa o motivo de esa determinación, pero se insiste, no obra elemento de convicción en el plenario que la empleadora haya decidido poner fin a la relación de trabajo con sustento en un supuesto “abandono del cargo”.

De otro lado, aduce la empleadora que, ante la omisión de la demandante en presentar las incapacidades y reanudar sus labores, acudió al Ministerio del Trabajo el 30 de marzo de 2022²⁵, a fin de obtener la autorización administrativa para la terminación del contrato de trabajo, de la cual, no se evidencia en el plenario el trámite desplegado con posterioridad, es

24 CSJ SL4547-2018 y SL1051-2020

25 Fol. 75 a 76 y 80 a 83 archivo No 02RespuestaDemanda.

decir, si el Ministerio del Trabajo realizó algún pronunciamiento, pues sólo se evidencia que el 13 de julio de 2022 le asignaron un radicado, pero no se adoptó ninguna decisión de fondo por parte de dicha cartera ministerial, bien sea negando o autorizando el despido, razón por la cual, no se puede dar por cierto, desde ningún punto de vista, que la finalización del contrato de trabajo haya acaecido por el “abandono del cargo” endilgado.

Al respecto, valga traer a la palestra lo adocinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia²⁶, en la que precisó que:

“el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente”.

Lo que en efecto aconteció en el *sub examine*, por cuanto una vez aconteció el despido, tal como se consideró en líneas antecedentes, la empleadora buscó con posterioridad acomodarse en una “justa causa” o “motivo” para justificar la terminación del contrato de trabajo, y así estructurar un “abandono del cargo”, cuando ya desde el 09 de marzo de 2022 se le había despedido. Además, nótese que la postura de la pasiva sólo tiene como soporte probatorio lo dicho por la demandada, pues ni siquiera allegó la supuesta “liquidación”, ni mucho menos logró demostrar que la actora renunció; por lo tanto, ante tantas incertidumbres respecto de la postura de la parte demandada, lo único que puede desprenderse desde lo que obra en el expediente, es que en efecto se presentó el despido de la actora el 09 de marzo de 2022, y por ello, lo acontecido con posterioridad, esto es, el requerimiento para que se presente a laborar, so pena de darse por terminado el contrato de trabajo, sólo debe verse como lo que alude la jurisprudencia, **“intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial”**. Ahora, si en gracia de discusión se tuvieran en cuenta las actuaciones posteriores al 09 de marzo de 2022, en todo caso, no se evidencia la configuración de una justa causa por “abandono del cargo”, dado que, sólo existe el requerimiento, más no la decisión de poner fin a la “supuesta vigencia del contrato de trabajo por abandono del cargo”, y en caso de haber existido, se incumpliría lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del CST, esto es, que después de la terminación del contrato de trabajo, no pueden alegarse con posterioridad causales o motivos distintos, que es precisamente lo que pretende la litigiosa por pasiva, pues aduce como argumento defensivo que se presentó una renuncia del cargo, y

26 CSJ SL1360-2018

posteriormente, quiere generar una justa causa con sustento en un eventual abandono del cargo.

Colofón de lo expuesto hasta aquí, se intima razonable la determinación del cognoscente de instancia de tener por probado que el contrato de trabajo finalizó el 09 de marzo de 2022, a partir de lo cual, se analizará el problema jurídico principal de la estabilidad laboral reforzada por fuero a la salud. Considera la Sala que no existe duda que para el día 09 de marzo del 2022, fecha en que la demandada terminó el contrato de trabajo a la demandante, su condición de salud se hallaba debilitada en razón a sus patologías diagnosticadas “*Tumor maligno de cuello del útero*”, tal como se desprende de las diferentes incapacidades reportadas por la actora a su empleadora desde el 03 de junio de 2021 hasta el 06 de febrero de 2022²⁷; además nótese que tales incapacidades fueron aportadas por la demandada en la contestación, por lo que, desde ya se dirá que la empleadora sí tenía conocimiento de la enfermedad que aquejaba a la actora, incluso, en el cruce de información que se desprende vía mensajes de WhatsApp se logra extraer que hasta antes del 09 de marzo de 2022, ambas partes sostuvieron comunicación no sólo del estado de salud de la actora, sino del trámite de las incapacidades, y del cambio de EPS que tuvo la actora tras la liquidación de COOMEVA, lo cual constituye la razón para que después del 06 de febrero de 2022 se retrasara en aportar las incapacidades, pero su estado de salud no era el más óptimo, pues nótese que en el audio allegado²⁸, como soporte de la demandada, a efectos de demostrar que la actora supuestamente había renunciado y que le había pedido que enviara la liquidación a su residencia, advierte la sala que, la demandante le manifiesta a la demandada que se encuentra indispueta de salud, y por lo tanto, el argumento defensivo de la demandada, de que no sabía del estado de salud de la actora con posterioridad al 06 de febrero de 2022, no puede salir avante, menos aún, que la actora le haya presentado la renuncia porque se encontraba “mejor de salud”, pues de los cruces de mensajes aportados por la propia demandada se observa que para el 03 de marzo de 2022 la actora le manifiesta que “yo estoy un poco indispueta”, y debido a la falta de pago de la “liquidación”, que en realidad hace referencia a las incapacidades, fue como, con posterioridad, interpuso una acción de tutela, pues ello logra inferirse de los antecedentes de la acción de tutela, cuando la actora especifica que su empleadora le estaba liquidando mal las incapacidades²⁹.

Así pues, la última incapacidad que le presentó la actora a la demandada fue hasta el 06 de febrero de 2022, pero en modo alguno puede aducirse como lo sostiene la pasiva, que a partir de allí su estado de salud mejoró y que, para la fecha del despido (06 de marzo de 2022), no era sujeto de especial protección, pues no puede perderse de vista que la enfermedad que

27 Fol. 27 a 37 archivo No 02RespuestaDemanda
28 04WhatsApp Audio2023-10-20
29 Fol. 27 archivo No 03Demanda

aqueja a la actora es una enfermedad “crónica”, tal como lo ha decantado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia³⁰, en los siguientes términos:

*“Ahora, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de Salud (OPS), debido a sus características, las enfermedades de tipo «crónico» **son de larga duración y progresión generalmente lenta**, y se catalogan como una patología para la cual «aún no se conoce una solución definitiva y el éxito terapéutico consiste en tratamientos paliativos para mantener a la persona en un **estado funcional**, mediante el consumo constante de fármacos (...); dichas enfermedades, hoy por hoy, son las causantes de la mayoría de muertes y de discapacidades mundiales».*

(...)

*De acuerdo con la OMS, encajan dentro de este grupo «las enfermedades cardíacas, los infartos, **el cáncer**, las enfermedades respiratorias y la diabetes», en tanto constituyen padecimientos y condiciones que, a pesar de tener manifestaciones clínicas diversas, comparten algunas características básicas comunes, **como son su persistencia, el requerir manejo durante años o decenios** y el hecho de que desafían seriamente la capacidad de los servicios de salud³¹. Se caracterizan también por tener «estructuras causales complejas mediadas por múltiples condiciones de exposición, **periodos de latencia largos, evolución prolongada, relativa incurabilidad, y carácter degenerativo**» que, sin manejo adecuado, generan discapacidad o alteración funcional, con la consecuente pérdida de autonomía del sujeto afectado.*

(...)

Por ello, en el asunto puesto a la palestra, el hecho de que la última incapacidad “reportada” al empleador date del 06 de febrero de 2022³², no conduce a tener por cierto que para el 09 de marzo de 2022, la actora haya dejado de estar amparada por la protección laboral reforzada, o que, deba dársele credibilidad a la accionada, de que ya se encontraba mejor y sin incapacidades, puesto que la falta de reporte de incapacidades con posterioridad, obedeció a los inconvenientes de la EPS, tal como se deduce del cruce de conversaciones que allegó la misma demandada; incluso, puede inferirse que la demandada era conocedora del estado de salud de la actora y de la gravedad del mismo, sólo que, con el fin de configurar una justa causa (abandono del cargo), procedió a elevar una solicitud ante el Ministerio del Trabajo, pues de no haber sido así, hubiera bastado con proceder formalmente a terminar el contrato de trabajo, sin ni siquiera acudir al Ministerio del Trabajo.

Adicional a lo anterior, la sala no puede pasar por alto que el hecho de que la litigiosa por activa no tenga incapacidad vigente para el 9 de marzo de 2022, sea suficiente para concluir que no se encuentre amparada por la estabilidad laboral reforzada, pues la enfermedad que la aqueja (cáncer maligno del cuello del útero) no se trata de cualquier afección a la salud, de manera transitoria, ocasional o pasajera, sino de una enfermedad crónica que incapacitó a la actora

30 CSJ SL2772-2021

31 Documento técnico del proyecto de desarrollo de autonomía para la prevención y control de las condiciones crónicas en el distrito capital plan de intervenciones colectivas. SDS. 2009.

32 Fol. 37 archivo No 02respuestaDemanda.

por lo menos, según lo reportado por la parte demandada y de conocimiento de esta, desde julio de 2021 hasta febrero de 2022, y que, incluso con posterioridad ameritaba tratamiento, descartándose de un tajo que después del 06 de febrero de 2022 su enfermedad haya desaparecido o que con las mismas palabras de la demandada, ya estaba mejor y no tenía más incapacidades, al punto que, ante la finalización del contrato de trabajo, se vio abocada a interponer la acción constitucional.

Así las cosas, educe la sala que en efecto, para la fecha de terminación del contrato de trabajo (9 de marzo de 2022), la actora se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada en razón a su situación médica (cáncer de cuello uterino), con tratamiento vigente para la época del despido. Por lo tanto, como la empleadora demandada no demostró que la finalización del contrato de trabajo sobrevino por renuncia voluntaria de la demandante, ni tampoco que el supuesto “abandono del cargo” haya sido la causa de la ruptura contractual, es por lo que, el despido de la accionante tiene una connotación discriminatoria, esto es, por razón de su estado de salud.

Si bien la actora el día en que fue terminado el contrato no tenía incapacidad (9 de marzo de 2022), o no la había reportado a la demandada, ello no significa que no se active en su favor la garantía de estabilidad laboral reforzada, en atención a que no necesariamente se requiere que este en incapacidad médica para el día del distracto laboral, pues en el *sub examine* encuentra la Sala que de su historial médico y enfermedad (cáncer maligno de cuello uterino), tiene un diagnóstico de carácter progresivo y de aproximadamente un año de evolución, incluso estuvo incapacitada más de 180 días, razón por lo cual, no puede aceptar la Sala la tesis de la parte pasiva, de que el estado de salud después del 06 de febrero de 2022 era normal y favorable, además de ser del conocimiento de la empleadora el estado de salud de la actora y su diagnóstico, lo que de suyo la coloca bajo la égida de la protección constitucional.

Ahora, frente a la autorización del Ministerio del Trabajo, cumple precisar lo propalado por el máximo tribunal de esta jurisdicción³³, cuando razona: “*c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio*”, tesis que se presenta en el *sub examine*, en razón a que como se dejó ya sentado, el empleador tenía conocimiento del estado de salud de la actora, sabía del diagnóstico y su tratamiento.

Así las cosas, la Sala aprecia que la consecuencia de la terminación del contrato de trabajo a quien está amparado por el fuero de salud, no es otra que la ineficacia de la terminación del

33 CSJ SL1360-2018, reiterada en la SL017-2020.

vínculo contractual, tal y como lo enseña la H. Corte Constitucional³⁴, con el respectivo pago de salarios y demás acreencias laborales insolutas, a lo cual hay que sumarle el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, conforme lo ha reconocido el precedente constitucional y la doctrina de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia³⁵.

De este modo, al constatar que la desvinculación se produjo sin una justa causa y sin el aval de la autoridad administrativa laboral correspondiente, se deberá presumir que la causa de la terminación del vínculo fue el estado de salud que aquejaba a la señora Sandra Liliana Palacios Murillo, y en línea de principio con la consecuente ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, por tanto, se deberá disponer que el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido la ruptura del vínculo laboral y el consecuente reintegro de la trabajadora a su lugar de trabajo; y de no ser así, en razón de que en el caso concreto, debe considerarse si el reintegro resulta ciertamente aconsejable o no dentro del ambiente de trabajo.

2.7 Cuando el reintegro es desaconsejable. Sobre el punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia³⁶, ha relieveado que *“las razones que obliguen a tildar de desaconsejable el reintegro deben ser trascendentes, relevantes y por su puesto estar probadas”, aunque dichas motivaciones sean posteriores al hecho que dio origen al despido”*.

De otra parte, en efecto existe la tesitura del reintegro desaconsejable, pero ello debe ponderarse con el derecho al fuero por estabilidad ocupacional reforzada, mismo que incluso, propiciaría el desconocimiento de la sentencia C-531/2000, con la que el máximo tribunal constitucional revisó la exequibilidad del artículo 26 de la Ley 361 del 2000, puntualizando que *“carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación”*. Desde otra perspectiva, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral³⁷, memoró al respecto que:

“Esta Sala de la Corte ha sostenido en repetidas oportunidades que garantías como la que aquí se analizan constituyen un límite especial a la libertad de despido unilateral con que cuentan los empleadores. Por ello, siendo un límite a dicha libertad, no puede entenderse cómo, en todo caso, el empleador pueda despedir sin justa causa al trabajador discapacitado, sin restricción adicional al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese caso, bastaría que el empleador despidiera al servidor discapacitado sin justa causa, como lo puede hacer, en condiciones normales, con todos los demás trabajadores, con la sola condición del pago de una indemnización, sin dar razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la aplicación de la norma quedara plenamente descartada.

34 CC C531 del 2000.

35 CSJ SL1360-2018.

36 CSJ SL1856-2015, SL1719-2014, SL16219-2014

37 CSJ SL6850-2016, reiterada en la SL1715-2022.

Tampoco es funcional a los fines constitucionales perseguidos por la norma. Ello es así porque la intención del legislador, entre otras cosas, fue la de que una autoridad independiente, diferente del empleador, juzgara de manera objetiva si la discapacidad del trabajador resultaba claramente «...incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar...» y es precisamente en el marco de los despidos unilaterales y sin justa causa que se puede ejercer esa atribución en toda su magnitud.

Si no fuera de esa manera, se repite, al empleador le bastaría acudir a la figura del despido unilateral y sin justa causa, sin revelar las razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la norma quedara totalmente anulada en sus efectos, de manera que nunca se lograría cumplir con la finalidad constitucional de promover un trato especial para las personas puestas en condiciones de discapacidad, lo que resulta del todo desproporcionado e inaceptable para la Corte.

Por esto la interpretación de la norma más razonable y acoplada al principio de igualdad, es la que prohió el Tribunal, en virtud de la cual, a pesar de que el despido injusto indemnizado resulta legítimo en condiciones normales, «...en casos como el que se estudia, en el que la empresa conocía por sus propios directivos y el personal en general de la causa que daba origen a la disminución laboral del trabajador, la diligencia mínima que se esperaba en ejercicio de la buena fe contractual, era la de cumplir con los requisitos que exige la ley para proceder a la decisión de despido del demandante.»

Esto es, que el trabajador en condiciones de discapacidad no puede recibir el mismo trato que los demás, de manera que el empleador no puede acudir directamente a los despidos unilaterales y sin justa causa, sino que, previo a ello, tiene que cumplir con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La interpretación que favorece la verificación de las autoridades de trabajo, previo al despido unilateral e injusto del trabajador discapacitado, no resulta desproporcionada para el empleador y no quebranta su libertad de contratación. En efecto, en primer lugar, la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 tan solo implementa un control administrativo previo a la facultad de despedir, estructurado como una especie de acción afirmativa, en pos de la promoción de la igualdad real y efectiva en el ámbito del trabajo, que para nada inutiliza o vuelve irreales las libertades patronales, sino que las limita razonable y fundadamente.

Por otra parte, tal restricción no resulta desproporcionada para el empleador, pues si en realidad la discapacidad de un trabajador puede resultar incompatible con el ejercicio del empleo, de manera que puede afectar derechos y libertades fundamentales de la empresa, así lo podrá demostrar ante las autoridades de trabajo, con las pruebas que resulten relevantes.

Igualmente, resulta oportuno traer a colación lo dicho por la Sala de Casación Laboral³⁸, respecto de las normas de carácter nacional e internacional que propenden por la igualdad de derechos de las personas que se dedican al servicio doméstico, así:

38 CSJ SL1749-2023.

De esta forma, fluye evidente y no podía ser de otra manera, este tipo de labor goza de especial protección del Estado, por lo que es necesario que tanto los empleadores como las autoridades, garanticen los derechos laborales de las trabajadoras en igualdad de condiciones que a los restantes, pues solo así, se puede superar la categorización de dicha actividad que «[...] muchas veces es erróneamente vinculada con rezagos históricos de prácticas serviles, del todo incompatibles con el Estado Constitucional» (CC C-310 de 2007).

Descendiendo al caso concreto, considera la Sala que previa ponderación entre los efectos jurídicos del despido y del reintegro que aun se intime desaconsejable, se debe optar por aplicar los efectos que emanan de la sentencia de constitucionalidad C-531/2000, esto es, que el despido no produce efectos jurídicos, y se debe reintegrar al trabajador; de lo contrario, se estaría avalando que el empleador en realidad podía haber terminado el contrato de trabajo con la respectiva indemnización, muy a pesar de tener una condición de vulnerabilidad en su salud la laborante. Además, en el caso de autos, en el recurso de alzada no se alega que el reintegro sea desaconsejable en estricto sentido, pues en lo que se disiente es que la trabajadora renunció, y que para la fecha de terminación del contrato no estaba incapacitada.

Igualmente, los reintegros desaconsejables deben “*ser trascendentes, relevantes y por su puesto estar probados*”, lo que no ocurre en el caso de autos, pues tan sólo se tiene la versión de la parte demandada en el interrogatorio, sin ninguna probanza adicional con la que se aduzca como desaconsejable el reintegro, pues la simple manifestación de la parte de que “ya no tiene el servicio”, resulta ser insuficiente, y en todo caso, de ser así, deberá como lo menciona la jurisprudencia referida “**si en realidad la discapacidad de un trabajador puede resultar incompatible con el ejercicio del empleo, de manera que puede afectar derechos y libertades fundamentales de la empresa, así lo podrá demostrar ante las autoridades de trabajo, con las pruebas que resulten relevantes**”. Ello significa, que de no existir el “servicio”, como se aduce, deberá ajustarse a los procedimientos legales para efectos de elevar solicitud de autorización ante el Ministerio del Trabajo, y ello no obsta tampoco, de que por alguna justa causa debidamente demostrada dé lugar a la finalización del vínculo laboral.

Por lo tanto, se confirmará la decisión de instancia en este aspecto.

2.8 Indemnización de los 180 días por situación de discapacidad (artículo 26 de la Ley 361 de 1997). En relación con el pago de la indemnización de 180 días de remuneración salarial, debe señalarse que esta indemnización procede por el sólo hecho de habersele finiquitado el vínculo contractual a una persona en situación de debilidad manifiesta, sin que para ello importe que con posterioridad se declare la ineficacia de la ruptura del vínculo contractual, tanto más cuanto que, el canon 26 del compendio normativo regulador de la

materia, estipula su pago “*sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren*”.

En ese sentido, basta con traer colación el criterio que la Corte Constitucional³⁹ ha unificado en materia de la indemnización equivalente a 180 días de salario:

*“5.14. (...) La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, **así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.**”*

Lineamientos que guardan similitud con la doctrina de la Sala de Casación Laboral de la C.S.J.⁴⁰. En esas condiciones, la condena impuesta a la demandada de pagar a la demandante a título de indemnización prevista en el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, la suma de 180 días de remuneración salarial, se encuentra ajustada a derecho y, por tanto, procede su confirmación.

2.9 Compensación. En cuanto a la solicitud de que sean compensados los dineros que presuntamente la actora le debía a la demandada, debe tenerse en cuenta el artículo 1625 del Código Civil, en virtud del cual, para la configuración de la excepción de compensación se requiere la existencia simultánea de obligaciones recíprocas entre las partes, es decir, que estos sean deudores y acreedores entre sí, a fin de mantener un equilibrio en el patrimonio de los contendientes⁴¹.

En este asunto, la demandada asienta que la actora tenía una “deuda” con ella, y que ello, debió tenerse en cuenta en la condena que impuso el juez de instancia, aspecto que no resulta procedente, ya que se trata de una eventual obligación natural entre las partes, de la cual, no existe prueba alguna que demuestre una autorización expresa de la demandante relativa a una deducción del salario o de las prestaciones de la trabajadora, y es por eso, que la sala no puede realizar ni ordenar ningún tipo de compensación. En tal sentido, se despacha desfavorablemente este aspecto.

2.10 Incapacidades. Arguye la poderhabiente judicial del extremo pasivo que la empleadora pagó lo que legalmente correspondía, esto es, el 66% del salario; sin embargo, cuando el

39 Corte Constitucional SU049 de 2017.
40 CSJ SL6850-2016
41 CSJ SL1982-2019

salario corresponde a un salario mínimo legal mensual vigente, el subsidio por incapacidad debe reconocerse o reajustarse al salario mínimo, tal como lo dejó sentado la Corte Constitucional⁴² en los siguientes términos:

“La Corte considera pertinente distinguir aquellas situaciones en las que el valor del auxilio monetario por enfermedad no profesional sea inferior al salario mínimo legal, en las que se desconocería la garantía constitucional de todo trabajador a percibir el salario mínimo vital, consagrado en el artículo 53 superior, más aún en condiciones de afectación de su salud que no le permiten temporalmente trabajar”.

Así las cosas, se despacha desfavorablemente el pedimento que en este sentido se planteó con la alzada, y al encontrarse acertada la decisión del *a quo* en este aspecto.

Colofón de todo lo dicho, no queda otro camino diferente que confirmar en su integridad la sentencia materia de apelación.

2.10 Costas en esta instancia. En sede de esta instancia se impondrá costas a cargo de la parte demandada ADRIANA MARÍA VILLA JARAMILLO, fijándose como agencias en derecho la suma de \$ 1.423.500 correspondiente a un (1) SMLMV, y a favor de SANDRA LILIANA PALACIOS MURILLO, por no haber prosperado el recurso de apelación impetrado. Las de primera instancia se confirman.

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 30 de mayo del 2024 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en COSTAS en esta instancia fijándose como agencias en derecho en favor de SANDRA LILIANA PALACIOS MURILLO y a cargo de ADRIANA MARÍA VILLA JARAMILLO, el equivalente a un (1) SMLMV, esto es, \$1.423.500. Las costas de primera instancia se confirman.

42 Corte Constitucional C-543-2007.

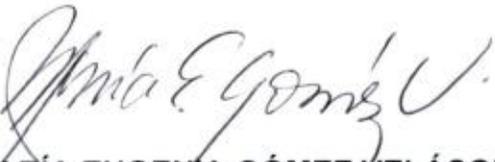
Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**⁴³.

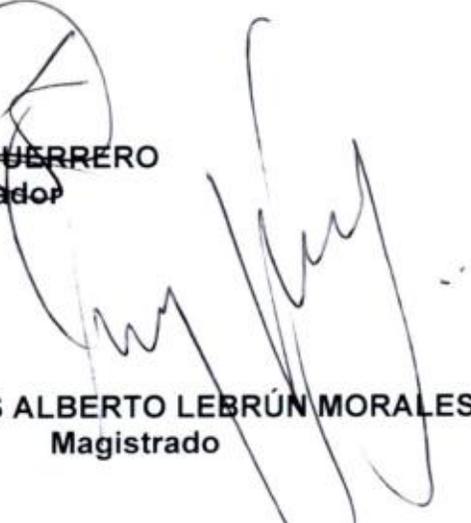
Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

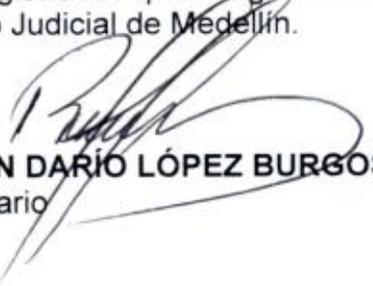

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Sustanciador


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARIÓ LÓPEZ BURGOS
Secretario

⁴³ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

