

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD - La actora fue despedida estando protegida por la estabilidad laboral reforzada, misma que se encuentra demostrada, en tanto y en cuanto, padece de una enfermedad de carácter mental, como ansiedad y depresión, debidamente diagnosticada, por la que le fueron otorgadas incapacidades, y de las que era conocedora la empleadora, quien a pesar de ello, decidió prescindir de sus servicios y, por consiguiente, procede el reintegro pretendido./

HECHOS: MSPP laboró inicialmente para ISA desde 1994 y, por sustitución patronal, continuó vinculada a XM S.A. ESP hasta el 31 de mayo de 2018, cuando fue despedida. Durante varios años presentó diagnósticos relacionados con depresión, ansiedad y posteriormente trastorno de estrés postraumático, recibiendo tratamiento psiquiátrico desde 2011 e incapacidades médicas entre 2014 y 2018. La trabajadora sostuvo que fue objeto de acoso laboral, presentó queja ante el Comité de Convivencia Laboral el 7 de julio de 2017 y manifiesta que en octubre de 2017 su psiquiatra recomendó cambio de puesto de trabajo por razones asociadas a estrés laboral. La empresa terminó unilateralmente el contrato el 31 de mayo de 2018 pagando la indemnización legal prevista para el despido sin justa causa. Es así que pretende que se declare la ineficacia del despido por encontrarse la trabajadora en situación de debilidad manifiesta y protegida por estabilidad laboral reforzada. El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín declaró que la demandante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó su reintegro al cargo desempeñado o a uno equivalente. 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 debido a 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? De igual manera, deberá examinarse, ii) ¿Si la terminación de la relación laboral obedece a una causal objetiva y no a las patologías padecidas por la actora?

TESIS: (...) Con respecto a esta temática, 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”. En el caso de la señora MSPP, a juicio de la Sala se cumple este aspecto, dado que, tal como lo informó su médico tratante JOD el 19 de enero de 2019, la demandante “esta -sic- en tratamiento desde hace más de 4 años para una DEPRESIÓN MAYOR Y UN TRASTORNO DE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO asociado a los problemas laborales de estos años”. Igualmente, el 17 de octubre de 2017 el mismo médico psiquiatra emite certificado médico donde expresa: “Por elementos ansioso-depresivos asociados a una situación de estrés laboral, se recomienda para su proceso de recuperación, el cambio de su sitio actual de trabajo”. En la misma dirección, se aportó el concepto médico de rehabilitación por parte de la EPS SURA, del 21 de enero de 2020, en la que se expresa como diagnósticos el trastorno de estrés postraumático y la depresión mayor recurrente, con posibilidad de recuperación “incierta” y con pronóstico a corto y mediano plazo desfavorable. (...) Se reporta también incapacidades laborales desde el año 2014 hasta el año 2018, en los siguientes lapsos: del 11 al 12 de septiembre de 2014, con el diagnóstico “F328- Otros episodios depresivos”; del 26 al 29 de enero de 2016, con el diagnóstico “F338- Otros trastornos depresivos recurrentes”; del 18 al 25 de noviembre de 2016, con el diagnóstico “F388- Otros trastornos del humor (afectivos), especificados”; del 29 de noviembre al 07 de diciembre de 2016, con el diagnóstico “F338- Otros trastornos depresivos recurrentes”; y del 27 de febrero al 02 de marzo de 2018, con el diagnóstico “F412- Trastorno mixto de ansiedad y depresión”. (...) Reposa en el cartapacio un correo electrónico del 21 de mayo de 2018 de ICR, dirigido a GUG con copia a WAPA, rotulado como “INFORME”, que

hace parte del documento titulado como “Informe y Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral XM a la Queja 20174401XXXX-3 del 09 de abril de 2018”, en el que se expresa lo siguiente: “Es una persona que evidencia conductas poco adaptativas para trabajar en equipo. Hace responsable a los demás de sus acciones, sobre todo de lo negativo que en su día a día le sucede; se siente perseguida y vigilada constantemente. Una de sus dificultades es trabajar bajo presión de tiempo y resultados. No demuestra en su actuar impacto e influencia pues su comunicación no es clara y se le dificulta mantener el hilo conductor de la comunicación. Saca de contexto las conversaciones y las interpreta textual ejemplo: tú puedes dar el 120 % y ella lo interpreta como me van a explotar. Le falta concreción. Es ansiosa, y hace que se paralice ante el miedo y la hace lenta en sus respuestas y son “a su ritmo”; su nivel de autopercepción no coincide con la percepción que tienen los demás de ella”.(...) Adicionalmente, en el referido informe se expresa que “a lo largo del año 2017, se realizaron tres sesiones entre ella y la psicóloga externa MER”, en donde se consignó lo siguiente: “Analizando la historia del relacionamiento de la empleada MSPP con sus líderes directivos, se encuentran momentos que es pertinente revisar con miras a comprender las dificultades que puede estar presentando la empleada y van conformando, en el tiempo, un tema de actitud difícil de abordar. (...) A pesar de las recomendaciones del Comité de Convivencia, respecto a las acciones que sugieren para la empleada MSPP, como área responsable encargada de la gestión y desarrollo del talento Humano, la Dirección Talento Humano de XM no considera que las acciones propuestas puedan resolver una situación tan compleja de ambiente laboral como la que se ha establecido alrededor de la empleada MSPP, sus compañeros de trabajo y varios de los líderes con los que se relaciona y ha relacionado.(...) Los comportamientos de la empleada MSPP en el relacionamiento con sus pares y líderes evidencian una estructura emocional con dificultades adaptativas importantes y mecanismos de evitación enfocados en la auto victimización, la manipulación y la convicción de que siempre es el otro quien le persigue y afecta, sin dar lugar a una reflexión introspectiva para hacerse cargo de los asuntos personales e individuales que debe resolver (...)” En este punto, resulta relevante hacer alusión a lo expresado por JOD, médico psiquiatra de la actora desde el año 2011, quien relató la evolución del diagnóstico que padece la demandante, el cual, (...) relató que antes del despido tuvo una consulta el 20 de abril de 2018, y que “Ella venía manejándolo, venía más o menos estable, estaba trabajando y después de que la llamaron de la empresa para prescindir de sus servicios, hay una recaída de esa condición”. Con todo lo anteriormente expuesto, esta Sala cumple señalar que, de conformidad con los criterios de libre formación del convencimiento de que trata el artículo 61 del CPTSS, la señora MSPP es una persona que desde el año 2011 ha venido en tratamiento con sucesivos diagnósticos que afectan sensiblemente su esfera mental, y que, con el paso del tiempo fueron agravándose, lo que conduce a este Colegiado a concluir que la actora sí padecía de una “afectación sustancial que impide o dificulta desempeñar o ejecutar en condiciones regulares su trabajo habitual”, debido a que, no de otra manera, puede explicarse que la entidad demandada en el “Informe y Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral XM a la Queja 20174401XXXX-3 del 09 de abril de 2018”, asuma que la actitud comportamental de la actora es “un tema de actitud difícil de abordar”, o que “Es una persona que evidencia conductas poco adaptativas para trabajar en equipo”(…) entre otros pasajes del referido informe, que denotan un carácter discriminatorio y excluyente de la situación vivida por la trabajadora, basada esencialmente en la incompatibilidad entre su afectación psíquica con el entorno o con los objetivos misionales de la empresa, aunque al revisar la copiosa prueba documental adosada, se encuentra que la empresa valora el desempeño funcional o laboral de la demandante, tal como acontece con la evaluación del cargo de fecha 24 de enero de 2001, en la que se resalta su labor como ingeniera(...) Asimismo, el 27 de diciembre de 2017, le fue reconocido un “incentivo por proyecto de innovación 2017”, en razón a que: “La participante, señora MSPP fue catalogada como una de las ganadoras del incentivo por la participación en el proyecto ANALISIS

GEOMETRICO DE SEGURIDAD – GAPS, lo que le hace merecedora del incentivo en dinero”(…) De allí que, no resulta comprensible para la Sala que, pese a la trayectoria laboral de la demandante, caracterizada por un desempeño destacado, reconocido incluso mediante evaluaciones positivas y estímulos económicos por su participación en proyectos de innovación, la entidad demandada en el transcurso del primer semestre del año 2018 y concomitante con la queja por presunto acoso laboral presentada por la actora, haya modificado de manera sustancial la valoración de su conducta y rendimiento(…)Adicionalmente, pese a tener conocimiento de los diagnósticos de la demandante, adujo que no tenía fuero de estabilidad, dado que la actora fue renuente al examen periódico ocupacional, y que J como médico de la ARL “no me dio ni alertas, ni advertencias distintas a la que una organización deba tomar en pro de una situación como esta”. (...) logra apreciarse con meridiana claridad que la demandante venía en tratamiento con su médico psiquiatra por algunos diagnósticos denotativos de la alteración de la salud mental de aquella, en particular, la ostensible y persistente depresión y ansiedad, y que para el primer semestre del año 2018, constituyó el móvil que dio lugar a la finalización de su vínculo laboral, habida cuenta que, para la entidad demandada según el informe presentado por el Comité de Convivencia, existía una incompatibilidad entre su comportamiento o actitud emocional y el desempeño de sus labores al interior de la empresa (...)en la medida en que se desconoce la real situación de salud mental que venía afrontando la demandante, y que en vez de optar por integrar al trabajador a un ambiente sano en la empresa o prestarle apoyo psicosocial, lo que se evidencia es la exclusión de la trabajadora por su estado de salud mental. Aparte de ello, la Corte Constitucional pregona 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 despidió, se presume que la desvinculación se fundó en las condiciones de salud del trabajador y, como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz. (...)se logra inferir, sin lugar a dudas, que la entidad empleadora a su conveniencia conceptuó que el comportamiento y actitud de la actora era incompatible en el ambiente laboral de la empresa, al punto de concluir que era “un tema de actitud difícil de abordar”, sin ni siquiera detenerse a sopesar sus incapacidades o diagnósticos de sus incapacidades, es decir, no tuvo en cuenta la enfermedad psíquica de la actora, esto es, los cuadros repetitivos de ansiedad o depresión. Allende de lo anterior, las razones allí expuestas descartan de plano una reubicación o integración en el ambiente de trabajo según su estado de salud mental y, por el contrario, lo que deja en evidencia es que tales recomendaciones fueron el móvil para prescindir de la actora(…)De este modo, al constatar que la desvinculación se produjo sin una justa causa y sin el aval de la autoridad administrativa laboral correspondiente, opera la presunción de que la causa de la terminación del vínculo fue el mórbido estado de salud mental que aquejaba a la señora MPP, con la consecuente ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, por tanto, se deberá disponer por esta Sala 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, de consiguiente, el consecuente reintegro de la trabajadora a su lugar de trabajo, tal como se dispuso en el numeral tercero de la sentencia de primer grado.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 30/06/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA

TRIBUNAL SUPERIOR
Medellín
"Al servicio de la Justicia y de la Paz Social"

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 30 de junio de 2026
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310501320210007902
Demandante	Mary Sol Peláez Patiño
Demandada	XM S.A. ESP
Providencia	Sentencia
Tema	Estabilidad Laboral
Decisión	Modifica y confirma
Ponencia	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

VISTOS

Decide la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados ÉDGAR ALBERTO HOYOS ARISTIZÁBAL, MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, el recurso de apelación de la sentencia que fulminó la primera instancia, proferida el 26 de mayo de 2023 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

1. ANTECEDENTES

1.1 Demanda

La señora MARY SOL PELÁEZ PATIÑO, por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda laboral en contra de XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS SA SP – XM SA

ESP, con el objeto de 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, prestaciones sociales legales y extralegales, aportes a la seguridad social y demás derechos laborales dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro; la indexación; lo ultra y extra petita, así como las costas procesales. De manera subsidiaria, pretende que se reliquiden los salarios, el trabajo suplementario, la prima de servicios, cesantías, los intereses a las cesantías, vacaciones y todos los derechos laborales y extra convencionales con base en el salario que resulte probado, así como también, los aportes a la seguridad social; la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, la indemnización moratoria por falta de pago de las cesantías de que trata la ley 50 de 1990, la indemnización plena de perjuicios del artículo 216 del CST, la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la indexación, lo ultra y extra petita, y las costas procesales.

1.1.1 Hechos relevantes

En sustento de las anteriores pretensiones, señaló que se vinculó laboralmente a Interconexión Eléctrica S.A. a partir del 12 de septiembre de 1994 hasta el 30 de septiembre de 2005, fecha en la cual, operó la sustitución patronal con XM Compañía de Expertos en Mercado SA ESP; que el 28 de noviembre de 1994 en el examen de ingreso se reportó que no tenía antecedentes de trastornos mentales y era apta sin ninguna limitación; que durante su vinculación laboral sufrió de forma reiterada,

permanente y pública prácticas de acoso laboral en su contra; que el cargo para el cual fue contratada fue de asistente de información, pero que en realidad cumplía funciones de analista informático, cargo que ocupó formalmente desde el 02 de julio de 2002; que a partir del 01 de octubre de 2005 fue reubicada en otro cargo, el de analista de tecnología, y a partir del 14 de marzo de 2013, ocupó el cargo de analista soluciones; luego, desde el 01 de enero de 2014 hasta el 17 de diciembre de 2017, a pesar de ejercer el cargo de analista soluciones, desarrollaba las funciones de gerente de proyectos; que desde el 01 de enero de 2018 tuvo cambio de cargo a ingeniero digital, sin embargo, no le fueron informadas las funciones o responsabilidades del cargo, lo que constituye una práctica de acoso laboral; que durante la vinculación laboral estuvo expuesta a violencia, amenazas, intimidaciones y persecuciones por parte de sus superiores. También relató que, las tareas asignadas a pesar de ser complejas, debían ser cumplidas en periodos cortos de tiempo; que durante la vinculación laboral, la jornada laboral era de dieciocho horas diarias; que tenía que estar disponible los siete días de la semana y las veinticuatro horas del día; que tuvo que trabajar durante periodos de vacaciones y de incapacidades; que el 08 de octubre de 1998 tuvo un chequeo médico especial por parte de la entidad empleadora, en el que se determinó que la demandante estaba en el computador doce horas diarias, que tenía stress, depresión y espasmo cervical por stress; que el 16 de agosto de 2001 ingresó al servicio de urgencias por cefalea, originada por stress laboral; que el 27 de diciembre de 2001 ingresó a urgencias por crisis de migraña, originada por stress laboral; que el 17 de mayo de 2005, ingresó a urgencias por colon irritable, originado por stress laboral; que el 02 de agosto de 2005

se efectuó un examen periódico por parte del empleador, en la que se estableció que tenía depresión e insomnio; que el 17 de octubre de 2017 el médico psiquiatra certifica que la demandante debe cambiar su sitio actual de trabajo por causa de estrés laboral; que el 26 de febrero, 02 de marzo, y 11 de abril de 2018 ingresó a urgencias en la EPS SURA, diagnosticándosele que tenía trastorno mixto de ansiedad y depresión; que el 31 de mayo de 2018, le fue terminado sin justa causa el contrato de trabajo; que el 06 de junio de 2018 la empresa demandada le hizo el examen de retiro, donde se le diagnostica de forma expresa, depresión, ansiedad y estrés laboral; que el 06 de junio de 2018 ingresó al servicio de urgencias por trastorno mixto de ansiedad y depresión; el 21 de junio de 2018 el médico psiquiatra certifica que es su paciente desde el año 2011, con diagnóstico de depresión por estrés laboral; que desde octubre de 2011 y hasta el 31 de mayo de 2018 la entidad empleadora conocía de la atención médica que recibía la demandante por parte del médico psiquiatra por el diagnóstico de depresión por estrés laboral; que el 07 de julio de 2017 presentó denuncia de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad empleadora; que el 03 de octubre de 2017, la demandante solicitó cambio de puesto de trabajo; que el 18 de enero de 2018 el comité de convivencia laboral se reunió con la demandante para realizarse entrevista relacionada con la queja de acoso laboral; que el 06 de febrero de 2018, presentó pruebas adicionales ante el Comité de Convivencia Laboral. Puntualizó que, el 02 de abril de 2018 informó acerca de sus inconformidades con el trámite de la queja por acoso laboral; que para el 31 de mayo de 2018, no se había resuelto la queja por acoso laboral; que a pesar de ello, fue despedida sin justa causa; que el 12 de mayo de 2019 la EPS

SURA emitió dictamen de calificación de enfermedad laboral, en donde se establece que la actora cuenta con enfermedades como trastornos mentales y comportamiento depresivo, trastorno depresivo recurrente y trastorno de ansiedad generalizada; que el 13 de agosto de 2019, la Universidad de Antioquia a través de dictamen expresa que la actora cuenta con las siguientes enfermedades laborales: Grupo IV trastornos mentales y de comportamiento depresión, trastorno depresivo recurrente y trastorno de ansiedad generalizada; que el 27 de diciembre de 2019 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, establece que la demandante cuenta con las siguientes enfermedades: trastorno de ansiedad generalizada (enfermedad común), trastorno de estrés postraumático (enfermedad laboral) y trastorno depresivo recurrente (enfermedad común); que el 06 de agosto de 2020 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, establece que las enfermedades que padece la actora son de origen común; y que la última asignación salarial fue de \$6.400.000¹.

1.2 Trámite procesal

La demanda fue admitida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 04 de mayo de 2021², con el cual ordenó su notificación y traslado a la parte accionada.

1.2.1. Contestación

¹ Fol. 1 a 35 archivo No 07CumplimientoRequisitos

² Fol. 1 a 2 archivo No 08Admite.

Una vez notificada³, **XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADO SA ESP – XM SA ESP**, contestó la demanda a través de apoderada judicial⁴, oponiéndose a las pretensiones formuladas, en consideración a que el contrato de trabajo que los unía con la demandante finalizó el 31 de mayo de 2018, en uso de la facultad legítima prevista en el artículo 64 del CST, con el respectivo pago de la indemnización legal allí establecida, allende que para esa calenda, la actora no se encontraba amparada por ninguna protección especial; que frente a la queja de acoso laboral, el 09 de abril de 2018, el Comité de Convivencia emitió un informe y recomendaciones surgidas de la queja, sin que se hubieren advertido conductas constitutivas de acoso laboral, aunado a que, la demandante se abstuvo de suscribir los acuerdos de sana convivencia; que para el 31 de mayo de 2018, la demandante no estaba incapacitada, ni tenía ninguna restricción o recomendación médico laboral, así como tampoco se encontraba calificada como una persona con discapacidad; que frente a las pretensiones subsidiarias, no son procedentes, dado que la entidad empleadora liquidó las prestaciones y acreencias laborales con base en el salario realmente devengado y que objetivamente remuneraba su labor. Propuso como excepciones de mérito las que denominó inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; carencia del derecho reclamado; prescripción; caducidad; pago; compensación; cobro de lo no debido; buena fe; falta de título y causa; abuso del derecho; y la genérica.

1.3 Demanda de reconvención

³ Fol. 1 a 5 archivo No 10NotificacionXmCompañiaExpertos

⁴ Fol. 1 a 32 archivo No 11Contestacion

La empresa XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. ESP, por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda de reconvención en contra de MARY SOL PELEAZ PATIÑO, con el objeto de que se declare que se le hizo el pago de \$402.797.101 por concepto de indemnización de que trata el artículo 64 del CST; que se declare que por concepto de retención en la fuente se le retuvo \$60.419.565; que se declare que la indemnización que debió descontar es de \$79.536.204 y, en consecuencia, que se condene a la señora MARY SOL PELEAZ PATIÑO a reconocer y pagar a la entidad demandante en reconvención, la suma de \$19.116.639 por concepto de saldo insoluto de la retención en la fuente que por error involuntario la entidad empleadora dejó de practicarle en la liquidación final de acreencias laborales, junto con los intereses moratorios desde el 01 de junio de 2018 hasta cuando se realice el pago, a más de las costas procesales.

1.3.1 Hechos relevantes

En sustento de sus pretensiones, señaló que la señora Mary Sol Peláez Patiño laboró al servicio de Interconexión Eléctrica S.A. a partir del 12 de diciembre de 1994 hasta el 30 de septiembre de 2005, fecha en la cual, operó la sustitución patronal con XM Compañía de Expertos en Mercado SA SP; que el 31 de mayo de 2018 se dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, con el reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST; que la liquidación final de prestaciones sociales e indemnización fue de \$440.797.101, suma a la que una vez realizadas las respectivas deducciones y retenciones, quedó reducida a \$215.117.745, que finalmente recibió la actora; que

al momento de determinar la retención para el caso de la indemnización por despido, se retuvo el valor de \$60.419.565, pero de conformidad con el Decreto No 2250 de 2017, la retención debía ascender a \$79.536.204; que el 18 de junio de 2018 se procedió a pagar a la DIAN la suma de \$79.536.204; que el 25 y 30 de julio y 21 de agosto de 2018 se le informó a la señora Mary Sol Peláez Patiño de la situación y se le solicitó la devolución de \$19.116.639, sin que a la fecha se hubiere cancelado o efectuado la devolución. Por último, señaló que el 18 de noviembre de 2018 fue citada la señora Mary Sol Peláez Patiño a audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo, pero llegado el día de la diligencia, esto es, el 28 de enero de 2019, no se logró llegar a un acuerdo⁵.

1.3.2 Trámite procesal

La demanda de reconvención fue admitida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 11 de marzo de 2022⁶, con el cual ordenó su notificación y traslado a la parte accionada.

1.3.3 Contestación

Una vez notificada⁷ **MARY SOL PELAEZ PATIÑO**, contestó la demanda a través de apoderada judicial⁸, oponiéndose a las pretensiones formuladas, porque no existe prueba alguna de que deba sumas de dinero, máxime si lo recibido fue una

⁵ Fol. 100 a 105 archivo No 11Contestación

⁶ Fol. 1 a 2 archivo No 08DaContestadaAdmiteReconvencion.

⁷ Fol. 1 archivo No 19ConstanciaEnvio

⁸ Fol. 1 a 6 archivo No 20ContestacionrReconvencion

indemnización por despido que se calcula de acuerdo con lo estipulado en el CST, siendo improcedente también la pretensión por intereses moratorios. Enarboló como excepciones de mérito las que denominó inexistencia de la obligación; prescripción; buena fe; y la innominada o genérica.

1.2.2 Sentencia de primera instancia

El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 26 de mayo de 2023⁹, con la que la cognoscente de instancia declaró que la señora Mary Sol Peláez Patiño es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, condenó a XM S.A. ESP a reintegrar a la señora Mary Sol Peláez Patiño al cargo desempeñado al momento de la desvinculación, o a otro de igual o superior categoría, con el pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral dejados de percibir desde el 01 de junio de 2018 hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro, con la indexación de los emolumentos; declaró probada la excepción de compensación por la suma de \$407.574.412 correspondiente a la indemnización por despido y cesantías, ordenándose a la pasiva descontar este valor, con la indexación, además de generar la nueva retención en la fuente por los conceptos consecuentemente causados por el reintegro; absolvió a Mary Sol Peláez Patiño de las demás pretensiones de la demanda de reconvención; absolvió a XM S.A. ESP de la pretensión de incrementos salariales y prestacionales sobre los emolumentos dejados de percibir como consecuencia del

⁹ Fol. 1 a 6 archivo No 89ActaAudiencia7780 y audiencia virtual archivo No 88VideoAudienciaAlegatosSentencia80

reintegro. Finalmente, gravó en costas a XM S.A. ESP en favor de la parte demandante, y a cargo de la demandante y en favor de XM S.A. ESP, por la estimación parcial de las pretensiones de la demanda de reconvención.

1.2.3 Recurso de alzada

La decisión fue recurrida por la parte demandada **XM S.A. ESP**, la que sostuvo que hubo una confesión en el interrogatorio de parte por la señora Marisol, al señalar que los proyectos a los que ella se presentaba realmente no obtenía ninguna negativa que fuera injustificada, sino que, por el contrario, los proyectos presentados ante la demandada no se encontraban acordes con los lineamientos; que los llamados o requerimientos de sus líderes inmediatos correspondían simplemente al cumplimiento de sus obligaciones laborales y no tenían nada que ver con presuntos acosos laborales; que los dictámenes que fueron allegados por la parte actora, no resultan objetivos por no poderse valorar los diagnósticos, menos determinar que correspondieran a conductas de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006; que dichos dictámenes no resultan objetivos porque no tuvieron en cuenta la totalidad de la información o de los sucesos que corresponden a las situaciones que se presentaron según el relato de la señora Marisol; que los dictámenes únicamente tuvieron en cuenta situaciones que corresponden a la historia clínica de la demandante que se surtieron con posterioridad a la terminación de su contrato de trabajo, esto es, a partir del 2019; que la entidad demandada no tuvo conocimiento del trámite de calificación que se surtió de manera particular, ni tampoco tuvo la posibilidad de presentar los recursos frente a esas decisiones;

que los peritos no fueron idóneos en la emisión de los dictámenes; que no se corrió traslado de la información que tuvieron en cuenta los peritos en sus dictámenes, máxime, si de allí se concluye que los diagnósticos eran de origen laboral; que en cambio, las entidades del sistema de seguridad social como la EPS Sura, la Junta Regional y Nacional si tuvieron en cuenta a la entidad demandada, y determinaron que el origen de los diagnósticos fueron de origen común; que debe darse mayor peso legal a tales dictámenes, frente a los emitidos por el CES y la Universidad de Antioquia; que debe tenerse en cuenta la discusión de la validez de tales dictámenes, pues ni siquiera con estos se ha tramitado solicitud de pensión de invalidez, precisamente porque tienen conocimiento de que con esos dictámenes no se surtió el trámite legal; que la parte demandante ni siquiera continuó el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral ante las entidades del sistema, sino que acude a un tercero con quien ni siquiera vinculan a la demandada, para poder obtener unos porcentajes y unas calificaciones que contienen información sesgada y parcializada; que los dictámenes allegados de manera particular no tienen asidero ni soporte jurídico. Ahincó, además, que lo procedente es demandar los dictámenes emitidos por la entidad de seguridad social, y no buscar o ir tocando puertas en otras instituciones a ver cuál es el dictamen que le resulte favorable a sus intereses; que los dictámenes allegados de manera particular no permiten reconocer a la demandante el fuero de estabilidad; que debe tenerse en cuenta el precedente de la Corte Suprema de Justicia, esto es, que la actora no es beneficiaria de la estabilidad laboral, dado que este fuero no es absoluto, debiéndose tener en cuenta y analizar los presupuestos jurisprudenciales para su aplicación;

que no se puede declarar el fuero de estabilidad solo con el diagnóstico, sino que debe afectar la salud en tal proporción que le impida prestar el servicio con normalidad, además de que dicha condición sea conocida por el empleador. Subrayó, también, que la demandante no se encontraba con alguna restricción médico laboral vigente, no tenía recomendaciones o incapacidades médicas, siquiera cercanas a la terminación del contrato de trabajo; que la actora no se encontraba con incapacidades extensas que supusieran una menoscabo en su salud, menos se encontraba en proceso de pérdida de capacidad laboral; que los dictámenes allegados al expediente fueron con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo de la señora Marisol; que la mayoría de argumentos esgrimidos por la juzgadora de instancia, dan cuenta que la actora no tiene una estabilidad laboral reforzada; que las incapacidades médicas fueron por uno, dos o tres días, por lo que, no se puede determinar la existencia de la estabilidad laboral reforzada, lo que determina que la actora no tuviera alguna imposibilidad para prestar sus servicios con normalidad; que no existían incapacidades prolongadas, no existía un tratamiento en curso ni recomendaciones o restricciones médicas; que la PCL fue determinada con posterioridad a la terminación del contrato; que se le está exigiendo a la demandada que debía pedir permiso al Ministerio de Trabajo por un supuesto estado de salud que era desconocido para el empleador; que la señora Marisol no le contó a nadie de los tratamientos o la medicación que tenía por parte de su médico tratante, aparte de que, en razón a que las historias clínicas por ser privadas no había posibilidad de que la demandada tuviera conocimiento de los dictámenes, aún más, al ser posteriores a la terminación del contrato; que todos los

testigos que comparecieron dijeron que Marisol trabajaba normalmente, realizaba la presentación de proyectos y los ejecutaba con total normalidad; que se apartan de las conclusiones que la *a quo* dispuso frente a la comunicación que obra en el folio 114 del PDF 17, ya que de allí no se desprende que la demandante tenga una condición de salud que le dé estabilidad, sino que, por el contrario, lo que allí se dice es que Marisol es una persona conflictiva, que no responde a planes de mejoramiento del clima laboral y esos puntos son argumentos serios que impedían mantener su vinculación con la demandada; que las inferencias de la juzgadora para determinar la estabilidad laboral reforzada fueron sustentadas con el dictamen del 14 de enero del 2019, esto es, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo; que no podía exigírsele a la entidad empleadora que indagara más allá de lo que podía hacer o que adivinara algún tipo de imposibilidad para desempeñar sus funciones; que se exige que el empleador debía pedir permiso al Ministerio del Trabajo por un estado de salud que se desconocía; que al proceso se allegó una cantidad de documentos que no tienen sello de recibido de la demandada, además de que, tal como lo mencionó la demandante, no quería compartir esa información con terceras personas, ni con su empleador; que se le exige a la compañía el conocimiento de situaciones que no podía conocer; que el agravamiento de su estado de salud fue con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, lo cual, según el médico tratante, implica que cualquier persona después de 24 años de labores en una entidad puede afectarse, y la reacción depende de cada persona y de su personalidad; que la demandante es una persona ansiosa y por supuesto tiene unos diagnósticos complejos de ansiedad, de trastornos mixtos de

ansiedad, pero esas situaciones no son atribuibles a la demandada; que la entidad ejecutó todas las acciones preventivas como lo sostuvo el testigo Wilfer, y no solamente por razón de la seguridad y salud de la demandante sino de todos los trabajadores de la compañía; que la demandante no acudió a las revisiones periódicos de los médicos, tampoco quiso acudir cuando se le solicitó para que fuera al médico después de sus incapacidades, como tampoco quiso participar en las encuestas psicosociales; que no puede operar una presunción, según cual la terminación de su contrato de trabajo estaba asociada a su condición de salud, puesto que, itera, no era conocida por la sociedad demandada; que no es cierto que exista una presunción del despido discriminatorio y en consecuencia no había una obligación para tener que acudir ante el Ministerio del Trabajo a solicitar una autorización, pues la terminación del contrato de trabajo se dio en virtud de una facultad que también es legal y no está prohibida, esto es, la terminación sin justa causa con el reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST. En cuanto al acoso laboral, la *a quo* le está dando una mala lectura a las conclusiones del comité de convivencia laboral, las que en este proceso nunca quedaron probadas, además de que en el proceso rindió testimonio el presidente del comité de convivencia laboral quien escuchó a todas las partes, testigos y a los presuntas acosadoras y concluyó que no había acoso laboral, por lo que sorprende la conclusión de la falladora de instancia de que el comité de convivencia laboral consideró que sí había acoso laboral, lo cual no quedó probado dentro del proceso; que se está dando un análisis o un estudio de fondo del acoso laboral que como bien lo advirtió el despacho, no sería este el procedimiento en donde debía analizarse ese tipo de situaciones; que no puede

determinarse la existencia de un acoso laboral cuando hay una persona que tiene un conflicto con varios trabajadores de la empresa; que una psicóloga que no es la psicóloga, pagada por Marisol sino externa, ni es objetiva, da cuenta que su personalidad impide que se siente atacada por cualquier razón, que todo lo dimensiona de una manera diferente, que de hecho se ve reflejada de una manera distinta, de como las personas lo hacen, circunstancias que dan cuenta que el problema no es de todos sino el problema pudo eventualmente provenir de Marisol, y eso fue lo que quedó consignado en el documento de folio 114 del PDF 17; que aunque la compañía hizo todo para que pudiera continuar aportando su conocimiento, tal conflicto interno no le estaba permitiendo trabajar, no le estaba permitiendo atender las instrucciones de sus líderes, estaba ejecutando proyectos sin autorización, lo que no estaba en la línea con la estrategia de la compañía, entonces no se evidenciaba que XM estuviera identificando a Marisol como una persona que estuviera enferma o con algún diagnóstico o una imposibilidad de ejecutar sus funciones normalmente sino como una persona, insiste, problemática y conflictiva que no responde a los planes de mejoramiento de la compañía; que no se encuentra de acuerdo con la conclusión, según la cual existieron dos denuncias, cuando únicamente fue una única denuncia que fue ampliada en una, dos, tres o cuatro veces por parte de la demandante; que si cada queja de la demandante se considera como una denuncia de acoso laboral, entonces no tendríamos una queja sino quinientas; que quedó probado que fue una única queja radicada en julio del 2017 y así lo dijo el presidente del comité de convivencia laboral; que se debe tener en cuenta que no existe una segunda queja; que se logró demostrar que fue una única

queja y además que no se está frente a un proceso especial de acoso laboral, ya que nunca se adelantó ese proceso de acoso laboral; que el médico tratante dijo que Marisol se esconde cuando ve a una persona de XM porque siente pavor y lo asoció con guerras y con violaciones de niños, pero es contradictorio con la pretensión de querer volver a la empresa y obtener su reintegro; que respecto de la demanda en reconvención se solicita que se condene a la demandante a la devolución del dinero que ya se pagó a la DIAN, y por ende, no podría compensarse, de modo que, se autorice a la devolución del dinero junto con los intereses moratorios, dado que quedó demostrado que a la demandante se le solicitó la devolución de manera directa, luego mediante una conciliación y, con posterioridad, mediante una demanda para lograr la devolución y ella se abstuvo de pagar, lo que genera un detrimento por tratarse de dineros del Estado.

1.2.4 Trámite de segunda instancia

El recurso de apelación fue admitido por esta corporación el 26 de junio de 2023¹⁰ y mediante auto del 04 de julio de 2023¹¹ 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 la sociedad demandada allegó alegatos reforzando los argumentos de la alzada, tendientes a la revocatoria de la decisión de instancia. Por su parte, la parte actora solicita la confirmación de la decisión de primer grado.

¹⁰ Fol. 1 a 2 archivo No 02AdmiteApelacion

¹¹ Fol. 1 a 2 archivo No 02AdmiteApelacion

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1. Validez procesal

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 parte demandada, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia¹², el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de la alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

2.2. Problemas Jurídicos

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 debido a 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? De igual manera, deberá examinarse, **ii)** ¿Si la terminación de la relación laboral obedece a una causal objetiva y no a las patologías padecidas por la actora? Y **iii)** ¿Si a la fecha de terminación del vínculo laboral la accionante se encontraba amparada por la presunción prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006?

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados

¹² Consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S.

El sentido del fallo de esta Corporación será **MODIFICATORIO** y **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, padece de una enfermedad de carácter mental, como ansiedad y depresión, debidamente diagnosticada, por la que le fueron otorgadas incapacidades, y de las que era conocedora la empleadora, quien a pesar de ello, decidió prescindir de sus servicios y, por consiguiente, procede el reintegro pretendido. En cuanto a la garantía del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, no es procedente el fuero de estabilidad pretense, dado que el despido aconteció después de transcurrido seis meses de la fecha en que fue interpuesta la queja de acoso laboral, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse:

2.4 Relación laboral pretendida

Para resolver la pretensión principal, no existe controversia en cuanto a que la señora MARY SOL PELAEZ PATIÑO prestó sus servicios para INTERCONEXIÓN ELECTRICA S.A.- ISA, hoy XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. ESP, desde el 12 de diciembre de 1994, bajo un contrato a término indefinido, siendo su último cargo el de Ingeniera Servicios Digitales I, conforme se extrae del contrato de trabajo¹³ y certificado laboral¹⁴, cuya terminación se produjo el **31 de mayo de 2018**¹⁵, y en ese orden, la discusión radica en sí, para ese momento, se

¹³ Fol. 4 a 8 archivo No 17AnexoSubsanacion

¹⁴ Fol. 1 archivo No 04Anexos2

¹⁵ Fol. 319 archivo No 17AnexosSubsanacion.

encontraba amparada por la estabilidad laboral reforzada (fuero a la salud y acoso laboral).

2.5 Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud

Con respecto a esta temática, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹⁶ 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”.

En el caso de la señora Mary Sol Pelaez Patiño, a juicio de la Sala se cumple este aspecto, dado que, tal como lo informó su médico tratante Jorge Ospina Duque el 19 de enero de 2019¹⁷, la demandante *“esta -sic- en tratamiento desde hace más de 4 años para una DEPRESIÓN MAYOR Y UN TRASTORNO DE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO asociado a los problemas laborales de estos años”*.

Igualmente, el 17 de octubre de 2017¹⁸ el mismo médico psiquiatra emite certificado médico donde expresa: *“Por elementos ansioso-depresivos asociados a una situación de estrés laboral, se recomienda para su proceso de recuperación, el cambio de su sitio actual de trabajo”*.

¹⁶ CSJ SL3449-2024

¹⁷ Fol. 137 archivo No 02Demanda

¹⁸ Fol. 135 archivo No 02Demanda

En la misma dirección, se aportó el concepto médico de rehabilitación por parte de la EPS SURA¹⁹, del 21 de enero de 2020, en la que se expresa como diagnósticos el trastorno de estrés postraumático y la depresión mayor recurrente, con posibilidad de recuperación “incierta” y con pronóstico a corto y mediano plazo desfavorable.

Por otra parte, de la historia clínica aportada, se extrae, entre otras consultas, la del 04 de septiembre de 2017²⁰, en donde se reporta que *“Paciente conocida con DX de depresión y trastorno de ansiedad, además de estrés grave por situación laboral. Hoy consulta por urgencias por “estrés marcado”. Consultó donde Jorge Ospina el viernes anterior por crisis de ansiedad marcada, fue necesario aumentar ansiolítico. Paciente continua con situación laboral estresante, con discusiones frecuentes”*.

Obra también una consulta a su médico psiquiatra de fecha 03 de octubre de 2017²¹, en la que se expresa en el apartado de evolución que: *“Según ella, acerca de su situación laboral, luego de la denuncia presentó en Septiembre las pruebas de al (sic) misma al Comité de Convivencia, persistiendo las situaciones complejas con la jefe inmediata, no se le permitió cambiar de puesto cerca de ella, ha habido muchas reuniones con gran tensión, continua con la presión de la presencia de ella en su puesto de trabajo. Persiste asociado a ello los síntomas de ansiedad, de desanimo y desespero. SE DA RECOMENDACIÓN PARA POSIBLE DE PUESTO DE TRABAJO”*

¹⁹ Fol. 138 archivo No 02Demanda

²⁰ Fol. 147 archivo No 02Demanda

²¹ Fol. 149 archivo No 02Demanda

Posteriormente, en valoración con su médico tratante, el 22 de noviembre de 2017²² se relata que: *“Se ha sentido mucho mejor anímicamente, con menos ansiedad y tensión, más satisfecha luego de haber realizado lo que le parecía justo por todo lo que había pasado en la empresa. Talento humano al fin la cambió de sitio en la empresa, lejos de la jefe con la que ha sufrido el conflicto. Señaló la importancia de no continuar luego de las definiciones que la empresa y los organismos tomen, se desvincule afectivamente de lo que suceda, y cierre este capítulo en su vida”.*

A posteriori, el 25 de enero de 2018²³ en otra consulta, se mencionó que *“Estuvo en vacaciones con su familia, se sintió bien y muy tranquila, luego de toda la situación conflictiva en su trabajo y la demanda de abuso. El proceso continua, ella hizo su contrarespuesta en términos personales y “devaluativos”, además con comentarios negativos con sus amigos”.*

Seguidamente, el 20 de abril de 2018²⁴ consultó con su médico tratante, y este expresó que: *“Tuvo todo el trámite con el comité de convivencia y demás entes de la empresa incluyendo la gerente, con resultados parcializados. Por lo tal confronto a todos -sic-, les dijo que independiente de lo que pasara con su puesto, ella iba a conseguir un abogado externo”.*

Se reporta también incapacidades laborales desde el año 2014 hasta el año 2018²⁵, en los siguientes lapsos: del 11 al 12 de septiembre de 2014, con el diagnóstico *“F328- Otros episodios*

²² Fol. 150 archivo No 02Demanda

²³ Fol. 151 archivo No 02Demanda

²⁴ Fol. 152 archivo No 02Demanda

²⁵ Fol. 123 archivo No 17AnexoSubsanacion

depresivos”; del 26 al 29 de enero de 2016, con el diagnóstico “F338- Otros trastornos depresivos recurrentes”; del 18 al 25 de noviembre de 2016, con el diagnóstico “F388- Otros trastornos del humor (afectivos), especificados”; del 29 de noviembre al 07 de diciembre de 2016, con el diagnóstico “F338- Otros trastornos depresivos recurrentes”; y del 27 de febrero al 02 de marzo de 2018, con el diagnóstico “F412- Trastorno mixto de ansiedad y depresión”.

Reposa en el cartapacio un correo electrónico del 21 de mayo de 2018²⁶ de Isabel Cristina Rendon, dirigido a Gabriel Uribe García con copia a Wilfer Adolfo Pelaez Ángel, rotulado como *“INFORME”*, que hace parte del documento titulado como *“Informe y Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral XM a la Queja 201744012980-3 del 09 de abril de 2018”*²⁷, en el que se expresa lo siguiente:

“Es una persona que evidencia conductas poco adaptativas para trabajar en equipo. Hace responsable a los demás de sus acciones, sobre todo de lo negativo que en su día a día le sucede; se siente perseguida y vigilada constantemente. Una de sus dificultades es trabajar bajo presión de tiempo y resultados. No demuestra en su actuar impacto e influencia pues su comunicación no es clara y se le dificulta mantener el hilo conductor de la comunicación. Saca de contexto las conversaciones y las interpreta textual ejemplo: tú puedes dar el 120 % y ella lo interpreta como me van a explotar. Le falta concreción. Es ansiosa, y hace que se paralice ante el

²⁶ Fol. 121 archivo No 17AnexoSubsanacion

²⁷ Fol. 97 a 120 archivo No 17AnexoSubsanacion

miedo y la hace lenta en sus respuestas y son “a su ritmo”; su nivel de autopercepción no coincide con la percepción que tienen los demás de ella”.

Adicionalmente, en el referido informe se expresa que *“a lo largo del año 2017, se realizaron tres sesiones entre ella y la psicóloga externa Martha Elena Roa”, en donde se consignó lo siguiente:*

“Analizando la historia del relacionamiento de la empleada Mary Sol Peláez Patiño con sus líderes directivos, se encuentran momentos que es pertinente revisar con miras a comprender las dificultades que puede estar presentando la empleada y van conformando, en el tiempo, un tema de actitud difícil de abordar.

(...)

A pesar de las recomendaciones del Comité de Convivencia, respecto a las acciones que sugieren para la empleada Mary Sol Peláez Patiño, como área responsable encargada de la gestión y desarrollo del talento Humano, la Dirección Talento Humano de XM no considera que las acciones propuestas puedan resolver una situación tan compleja de ambiente laboral como la que se ha establecido alrededor de la empleada Mary Sol Peláez Patiño, sus compañeros de trabajo y varios de los líderes con los que se relaciona y ha relacionado.

Los comportamientos de la empleada Mary Sol Peláez Patiño en el relacionamiento con sus pares y líderes evidencian una

estructura emocional con dificultades adaptativas importantes y mecanismos de evitación enfocados en la auto victimización, la manipulación y la convicción de que siempre es el otro quien le persigue y afecta, sin dar lugar a una reflexión introspectiva para hacerse cargo de los asuntos personales e individuales que debe resolver.

Capacitarla en más herramientas comunicacionales y de relacionamiento no generará impactos relevantes en una persona con una alta tendencia a buscar en el otro la razón de los conflictos, generando acciones que afectan el clima del equipo, reaccionando en forma retadora a través de actos de incumplimiento de normas, menosprecio de las actividades de desarrollo de equipos y de promoción de la sana convivencia que ofrece la empresa y de las normas administrativas como la identificación para el acceso a las áreas y el acudir a los requerimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

En este punto, resulta relevante hacer alusión a lo expresado por Jorge Ospina Duque, médico psiquiatra de la actora desde el año 2011, quien relató la evolución del diagnóstico que padece la demandante, el cual, ha estado en tratamiento farmacológico y psicoterapéutico por cuadros depresivos, presentando cierta dificultad a partir del año 2014, como lo describe a continuación:

“Desde ese entonces hasta hoy, digamos, ha habido toda una situación en donde los elementos asociados al acoso laboral que denuncia la paciente se han ido agravando y sobre todo su estado psicopatológico, es decir, su estabilidad se ha ido

agravando porque ya no solamente están los hechos de la recaída depresiva, que eso por sí solo sería una consecuencia de cualquier tipo de acoso sexual, de abuso de poder o acoso laboral, y la paciente fue empeorando y fue en estos últimos años, esto quiero explicarlo muy bien, los síntomas de una depresión, no quiero extenderlo, voy a intentar ser muy concreto, una depresión mayor es un evento que nos puede pasar a todos los seres humanos y se debe a un apagamiento de la energía cerebral, de la energía mental que regula toda nuestra actividad física, psicológica, interaccional y se basa en apagamiento de la energía, en incremento de la ansiedad, en trastornos del sueño, en ideas negativas sobrevaloradas sobre la vida, sobre ideas de culpa, ideas de desesperanza y ese es el cuadro, digamos, claro de una depresión y que por fortuna es de excelente pronóstico en la mayoría de los casos y se recupera completamente, no es culpa de la persona, no es debilidad de carácter, no es falla de personalidad, sino que nos puede dar a todos nosotros.

Un trastorno de estrés postraumático es una entidad bastante diferente, es decir, para la depresión, como dije ahorita, no tiene que haber causas psicosociales externas, cualquiera se puede deprimir, pero el trastorno de estrés postraumático es quizás de las únicas patologías en psiquiatría que necesita eventos de tipo psicosocial, emocional, distresantes, o sea, pues, que produzcan temor, daño, falta de adaptación en el paciente y que producen unos síntomas que son muy característicos. Marisol, digamos, de esa depresión mayor de la cual recayó, asociada a sus situaciones laborales, empezó a presentar elementos que se

fueron sumando hasta llegar a lo que es el cuerpo diagnóstico completo de un trastorno de estrés postraumático”.

De igual manera, relató que antes del despido tuvo una consulta el 20 de abril de 2018, y que *“Ella venía manejándolo, venía más o menos estable, estaba trabajando y después de que la llamaron de la empresa para prescindir de sus servicios, hay una recaída de esa condición”.*

Con todo lo anteriormente expuesto, esta Sala cumple señalar que, de conformidad con los criterios de libre formación del convencimiento de que trata el artículo 61 del CPTSS, la señora Mary Sol Pelaez Patiño es una persona que desde el año 2011 ha venido en tratamiento con sucesivos diagnósticos que afectan sensiblemente su esfera mental, y que, con el paso del tiempo fueron agravándose, lo que conduce a este Colegiado a concluir que la actora sí padecía de una *“afectación sustancial que impide o dificulta desempeñar o ejecutar en condiciones regulares su trabajo habitual”*, debido a que, no de otra manera, puede explicarse que la entidad demandada en el *“Informe y Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral XM a la Queja 201744012980-3 del 09 de abril de 2018”*²⁸, asuma que la actitud comportamental de la actora es *“un tema de actitud difícil de abordar”*, o que *“Es una persona que evidencia conductas poco adaptativas para trabajar en equipo”*, *“Una de sus dificultades es trabajar bajo presión de tiempo y resultados”*, *“Saca de contexto las conversaciones y las interpreta textual ejemplo”*, *“Le falta concreción. Es ansiosa, y hace que se paralice ante el miedo y la*

²⁸ Fol. 97 a 120 archivo No 17AnexoSubsanacion

hace lenta en sus respuestas y son “a su ritmo”, entre otros pasajes del referido informe, que denotan un carácter discriminatorio y excluyente de la situación vivida por la trabajadora, basada esencialmente en la incompatibilidad entre su afectación psíquica con el entorno o con los objetivos misionales de la empresa, aunque al revisar la copiosa prueba documental adosada, se encuentra que la empresa valora el desempeño funcional o laboral de la demandante, tal como acontece con la evaluación del cargo de fecha 24 de enero de 2001²⁹, en la que se resalta su labor como ingeniera, de la siguiente manera:

*“Se hizo necesario que Mary Sol se encargara de las funciones de soporte, mantenimiento correctivo y nuevas funcionalidades de algunos programas que no tenían soporte de proveedores y de coordinar las actividades de soporte a los proveedores sobre los cuales se tenía contrato. Esta reasignación de funciones fue basada en el conocimiento y experiencia adquirida por la ingeniera Mary Sol Pelaez de los procesos de liquidación y facturación SIC y de los Sistemas de Información que soportaban el negocio. Estas actividades fueron realizadas por la ingeniera Mary Sol Pelaez hasta 1998 **con muy buenos resultados**”*

(...)

Mary Sol fue seleccionada como personal clave para integrarlo, debido a su alto conocimiento en el negocio,

²⁹ Fol. 375 a 381 archivo No 02Demanda

*Sistemas de Información que soportan el negocio, plataforma tecnológica existente en el MEM, **por su compromiso y alta responsabilidad.***

(...)

*Queremos **también informar los encargos asumidos por la Ingeniera Mary Sol Pelaez y las actividades realizadas durante este tiempo, con buenos resultados***".

Asimismo, el 27 de diciembre de 2017³⁰, le fue reconocido un "incentivo por proyecto de innovación 2017", en razón a que: "La participante, señora MARY SOL PELAEZ PATIÑO, fue catalogada como una de las ganadoras del incentivo por la participación en el proyecto ANALISIS GEOMETRICO DE SEGURIDAD – GAPS, lo que le hace merecedora del incentivo en dinero"; y luego, al hacérsele el reconocimiento efectivo³¹, se le dice: "Te motivamos a continuar trabajando con el mismo dinamismo y empeño que te ha caracterizado, en la búsqueda y entrega de nuevos conocimientos como parte de tus logros".

De allí que, no resulta comprensible para la Sala que, pese a la trayectoria laboral de la demandante, caracterizada por un desempeño destacado, reconocido incluso mediante evaluaciones positivas y estímulos económicos por su participación en proyectos de innovación, la entidad demandada en el transcurso del primer semestre del año 2018 y concomitante con la queja

³⁰ Fol. 426 archivo No 02Demanda

³¹ Fol. 427 archivo No 02Demanda

por presunto acoso laboral presentada por la actora, haya modificado de manera sustancial la valoración de su conducta y rendimiento, al punto de estimar como lo mencionó el señor Wilfer Adolfo Pelaez Ángel, participante en el proceso de desvinculación de la actora, que *“XM es una compañía con una dinámica alta desde el punto de vista estratégico frente al sector energético”,* lo que *“implica tener unos talentos en la organización que le permitan llevar a buen término esa estrategia”,* y en razón a ello, conceptuó de manera positiva prescindir del contrato de trabajo con la actora. Adicionalmente, pese a tener conocimiento de los diagnósticos de la demandante, adujo que no tenía fuero de estabilidad, dado que la actora fue renuente al examen periódico ocupacional, y que Javier como médico de la ARL *“no me dio ni alertas, ni advertencias distintas a la que una organización deba tomar en pro de una situación como esta”.*

De otro lado, el directivo del ente demandado, señor Wilfer Adolfo Pelaez Ángel, dijo que, *“con el médico Javier Montoya, ella participa porque yo en sendas ocasiones, le pido que por favor acude a esa evaluación y después de esa insistencia, ella acude a las evaluaciones ya con Javier. Ella ya le cuenta a Javier que tiene tratamiento médico frente a este tipo de enfermedad y Javier lo que hace es hacer seguimientos recurrentes”.*

En efecto, logra apreciarse con meridiana claridad que la demandante venía en tratamiento con su médico psiquiatra por algunos diagnósticos denotativos de la alteración de la salud mental de aquella, en particular, la ostensible y persistente depresión y ansiedad, y que para el primer semestre del año 2018, constituyó el móvil que dio lugar a la finalización de su

vínculo laboral, habida cuenta que, para la entidad demandada según el informe presentado por el Comité de Convivencia, existía una incompatibilidad entre su comportamiento o actitud emocional y el desempeño de sus labores al interior de la empresa, tanto más cuanto que, como lo advierte la Sala de manera categórica, en la parte conclusiva de dicho informe se indica, *“Capacitarla en más herramientas comunicacionales y de relacionamiento no generará impactos relevantes en una persona con una alta tendencia a buscar en el otro la razón de los conflictos, generando acciones que afectan el clima del equipo, reaccionando en forma retadora a través de actos de incumplimiento de normas, menosprecio de las actividades de desarrollo de equipos y de promoción de la sana convivencia que ofrece la empresa y de las normas administrativas como la identificación para el acceso a las áreas y el acudir a los requerimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo”*, en la medida en que se desconoce la real situación de salud mental que venía afrontando la demandante, y que en vez de optar por integrar al trabajador a un ambiente sano en la empresa o prestarle apoyo psicosocial, lo que se evidencia es la exclusión de la trabajadora por su estado de salud mental.

En este punto, resulta relevante hacer referencia a los apuntes de la Corte Constitucional³², en cuanto 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

³² Corte Constitucional SU049-2017

debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación, lo cual se buscó proteger con la expedición de la Ley 361 de 1997.

Aparte de ello, la Corte Constitucional³³ pregona 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.

A este respecto, resulta de axial relevancia el *“Informe y Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral XM a la Queja 201744012980-3 del 09 de abril de 2018”*³⁴, pues se logra inferir, sin lugar a dudas, que la entidad empleadora a su conveniencia conceptuó que el comportamiento y actitud de la actora era incompatible en el ambiente laboral de la empresa, al punto de concluir que era *“un tema de actitud difícil de abordar”*, sin ni siquiera detenerse a sopesar sus incapacidades o diagnósticos de sus incapacidades, es decir, no tuvo en cuenta la enfermedad psíquica de la actora, esto es, los cuadros repetitivos de ansiedad o depresión. Allende de lo anterior, las razones allí expuestas descartan de plano una reubicación o integración en el ambiente de trabajo según su estado de salud mental y, por el contrario, lo que deja en evidencia es que tales recomendaciones fueron el móvil para prescindir de la actora, ante la

³³ CC T041-2019

³⁴ Fol. 97 a 120 archivo No 17AnexoSubsanacion

incompatibilidad de su “actitud y comportamiento” en relación con los demás trabajadores y/o directivos de la empresa.

Aquí y ahora, debe traerse a colación la jurisprudencia nacional³⁵ sobre la temática de salud mental en los entornos laborales, en la que, trayendo a la palestra a la OMS (Organización Mundial de la Salud), la Recomendación 818 de 1977 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, y en la Resolución 61/106 del Sistema de Naciones Unidas, así como a la Ley 1616 de 2013, concluyó:

*“No sobra agregar, que para la Sala no pasa inadvertido, el hecho de que este tipo de controversias sean las que la propia doctrina ha catalogado como **«casos difíciles»**, no solo porque comprometen aspectos morales que pueden conducir a desviar el debate, a los que se suma la estigmatización que en algunos sectores pueden llegar a existir y que avocan, como resultado contraproducente a la exclusión social y profesional de quienes los padecen y también por la propia dificultad que supone determinar la incapacidad volitiva o de discernimiento derivada de los trastornos mentales y depresivos. (CSJ SL1292-2018)”.*

Más recientemente, sobre el punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia³⁶, adoctrinó:

“Ahora bien, sin perder de vista la orientación fáctica de la acusación, la Sala debe hacer énfasis en que, tratándose de

³⁵ CSJ SL3181-2019

³⁶ CSJ SL2418-2025

la valoración de enfermedades de orden mental, los jueces del trabajo deben ser especialmente rigurosos en la identificación de las condiciones de salud aducidas por los trabajadores, como fuente de limitación a su capacidad volitiva en la ejecución y finalización del contrato de trabajo. Esto, porque, según las reglas de la experiencia, los padecimientos de orden mental no son fácilmente perceptibles en el entorno de quienes los sufren o, incluso, puede presentarse cierta tendencia involuntaria a su ocultamiento, a fin de evitar comentarios o tratos estigmatizantes.

Por tanto, a los operadores judiciales del trabajo les corresponde profundizar detalladamente en el tipo de afectación que se les pone de presente, identificando cómo se expresa en la cotidianidad del afectado, qué limitaciones le produce y cómo se ha desarrollado en sus condiciones personales; en fin, deben esforzarse por aglutinar y entender una gama de circunstancias y condiciones que les permita determinar, con la mayor precisión posible, el alcance de la enfermedad y sus efectos en el trabajador.

Así las cosas, lo que se presenta como un “problema de actitud difícil de abordar” correspondía en realidad, a una expresión de su condición de salud mental, circunstancia que imponía al empleador el deber de adoptar medidas de ajuste razonables y de protección reforzada, en lugar de asumir una postura discriminatoria o excluyente.

En ese contexto, evidentemente la actora tenía una afectación de su salud mental recurrente y progresiva (depresión y ansiedad) que impedía o dificultaba de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, tan es así que, la empresa demandada en el *“Informe y Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral XM a la Queja 201744012980-3 del 09 de abril de 2018”*³⁷, asuma que la actitud comportamental de la actora es *“un tema de actitud difícil de abordar”, o que “Es una persona que evidencia conductas poco adaptativas para trabajar en equipo”, “Una de sus dificultades es trabajar bajo presión de tiempo y resultados”, “Saca de contexto las conversaciones y las interpreta textual ejemplo”, “Le falta concreción. Es ansiosa, y hace que se paralice ante el miedo y la hace lenta en sus respuestas y son “a su ritmo”, y que, en lugar de optar por adaptar o acoplar el estado de salud de la trabajadora a las condiciones ofrecidas en el entorno laboral, lo que finalmente decidió fue prescindir de sus servicios.*

ii) Que la afección esté debidamente diagnosticada y no propiamente calificada.

Este requisito se cumple, pues se reporta incapacidades laborales desde el año 2014 hasta el año 2018³⁸, en los siguientes lapsos: del 11 al 12 de septiembre de 2014, con el diagnóstico *“F328- Otros episodios depresivos”*; del 26 al 29 de enero de 2016 con el diagnóstico *“F338- Otros trastornos depresivos recurrentes”*; del 18 al 25 de noviembre de 2016 con el diagnóstico *“F388- Otros trastornos del humor (afectivos), especificados”*; del 29 de noviembre al 07 de

³⁷ Fol. 97 a 120 archivo No 17AnexoSubsanacion

³⁸ Fol. 123 archivo No 17AnexoSubsanacion

diciembre de 2016 con el diagnóstico “F338- *Otros trastornos depresivos recurrentes*”; y del 27 de febrero al 02 de marzo de 2018, con el diagnóstico “F412- *Trastorno mixto de ansiedad y depresión*”.

Ahora bien, con la demanda se allegaron varios dictámenes, a saber, el dictamen del 16 de julio de 2019 de la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia³⁹, en el que se determina los diagnósticos de “F32. Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente. F41.1 Trastorno de ansiedad generalizada”, cuyo origen se determinó que es laboral; dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia del 27 de diciembre de 2019⁴⁰, en el que se califica con los diagnósticos de “F411. Trastorno de ansiedad generalizada”, como enfermedad común, “F431. Trastorno de estrés postraumático”, como enfermedad laboral, y “F339. Trastorno depresivo recurrente, no especificado- depresión mayor” como enfermedad común; dictamen No 42823553-27126 del 06 de agosto de 2020 de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez⁴¹, en el que se relacionaron los diagnósticos de “F411. Trastorno de ansiedad generalizada”, como enfermedad común, “F431. Trastorno de estrés postraumático”, como enfermedad común, y “F339. Trastorno depresivo recurrente, no especificado- depresión mayor” como enfermedad común; y dictamen del 20 enero de 2021⁴², en el que se determina una PCL del 55.4%, con fecha de estructuración del 15 de septiembre de 2015, respecto de los diagnósticos de trastorno de ansiedad generalizado,

³⁹ Fol. 762 a 777 archivo No 03Anexo1

⁴⁰ Fol. 779 a 786 archivo No 03Anexo1

⁴¹ Fol. 787 a 811 archivo No 03Anexo1

⁴² Fol. 824 a 861 archivo No 03Anexo1

trastorno depresivo crónico episodio moderado a severo, estrés crónico, y trastorno adaptativo.

Lo primero que se dirá al respecto es que, en efecto, tales dictámenes si bien son posteriores a la terminación del contrato de trabajo, esto es, emitidos después del 31 de mayo de 2018, no es con tales dictámenes que se logra acreditar los presupuestos legales y jurisprudenciales aquí estudiados, amén de que la discusión frente a su consistencia o validez no es objeto de disenso a través de esta senda judicial, puesto que ninguna pretensión fue enarbolada en ese sentido, por lo que aspectos de la apelación referidos a cuestionar que la actora no se ha sometido a una calificación con miras a obtener una prestación económica del sistema general de pensiones, en nada desvirtúa el que la actora venía presentando afectaciones en su salud mental desde antes de que finalizara su contrato de trabajo, dado que, las incapacidades laborales desde el año 2014 hasta el año 2018⁴³, en donde se da cuenta de los diagnósticos de depresión y ansiedad fueron aportados por la entidad demandada, cuestión diferente es que, le restó importancia al momento de prescindir de la demandante, dando finiquito a la relación de trabajo que la unía al extremo litigioso por pasiva.

Asimismo, considera la Sala que, para efectos de la estabilidad laboral reforzada por salud, no se requiere de calificación de pérdida de capacidad laboral, como así lo ha aquilatado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁴⁴, en los siguientes términos:

⁴³ Fol. 123 archivo No 17AnexoSubsanacion

⁴⁴ CSJ SL1508-2023

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. Se considera que el baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

De allí que, dejando de lado los dictámenes aportados al plenario, posteriores al despido (31 de mayo de 2018), con el reporte de incapacidades laborales desde el año 2014 hasta el año 2018⁴⁵, con el que se evidencian los diagnósticos de depresión, trastornos del humor (afectivos), “F338- Otros trastornos depresivos recurrentes”; y “F412- Trastorno mixto de ansiedad y depresión”, se cumple el requisito aquí exigido.

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 (...).

⁴⁵ Fol. 123 archivo No 17AnexoSubsanacion

Como se ha venido discurrendo a lo largo de esta providencia, los diagnósticos de “F328- *Otros episodios depresivos*”; “F338- *Otros trastornos depresivos recurrentes*”; “F388- *Otros trastornos del humor (afectivos), especificados*”; “F338- *Otros trastornos depresivos recurrentes*”; y “F412- *Trastorno mixto de ansiedad y depresión*”, no constituyen afectaciones a la salud mental de carácter transitorio, ocasional o pasajero, sino por el contrario, son diagnósticos recurrentes y permanentes a largo plazo, incluso, como lo dice la jurisprudencia nacional, las personas que padecen de esos diagnósticos son “vulnerables ante la sociedad”⁴⁶, y por ello, se ha catalogado como “casos difíciles” de abordar en el ámbito del derecho laboral, y que descendiendo al caso concreto, como lo relató el médico psiquiatra tratante Jorge Ospina Duque, “*Ella venía manejándolo, venía más o menos estable, estaba trabajando y después de que la llamaron de la empresa para prescindir de sus servicios, hay una recaída de esa condición*”. De allí que, los padecimientos en la salud mental de la actora, lejos están de ser transitorios, ocasionales o de corto plazo.

De igual manera, y en auxilio de lo expresado antes, debe tenerse en cuenta el concepto médico de rehabilitación por parte de la EPS SURA⁴⁷, del 21 de enero de 2020, en el que se expresa como diagnósticos el trastorno de estrés postraumático y la depresión mayor recurrente, con posibilidad de recuperación “*incierta*” y con pronóstico a corto y mediano plazo “*desfavorable*”.

⁴⁶ CSJ SL3181-2019

⁴⁷ Fol. 138 archivo No 02Demanda

De allí que, sin más consideraciones por hacer sobre el punto, este requisito se cumple.

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.

Este requisito también se cumple, porque, contrario a lo sostenido por la recurrente, debe tenerse en cuenta que es la misma entidad empleadora la que aporta el récord de incapacidades laborales desde el año 2014 hasta el año 2018⁴⁸, dentro de los siguientes lapsos de tiempo: del 11 al 12 de septiembre de 2014, con el diagnóstico “F328- Otros episodios depresivos”; del 26 al 29 de enero de 2016, con el diagnóstico “F338- Otros trastornos depresivos recurrentes”; del 18 al 25 de noviembre de 2016, con el diagnóstico “F388- Otros trastornos del humor (afectivos), especificados”; del 29 de noviembre al 07 de diciembre de 2016, con el diagnóstico “F338- Otros trastornos depresivos recurrentes”; y del 27 de febrero al 02 de marzo de 2018, con el diagnóstico “F412- Trastorno mixto de ansiedad y depresión”.

Por otra parte, se esgrime como inconformidad en la apelación que en el transcurso del año 2018 solamente se presentó una incapacidad de cuatro días, que van desde el 27 de febrero al 02 de marzo de 2018, y que, por ello, no logra ser de la suficiente entidad para poderse deducir que se encuentre la accionante amparada por fuero de salud o estabilidad reforzada, apreciación

⁴⁸ Fol. 123 archivo No 17AnexoSubsanacion

que no comparte la Sala, porque tal como quedó consignado en el apartado sobre el requisito anterior, el padecimiento de la señora Mary Sol Pelaez lo es en relación con una enfermedad de naturaleza mental, cuyo diagnóstico de depresión y ansiedad fue agravándose, y su evolución o involución no se estructura por el número de incapacidades, sino por el diagnóstico en sí mismo, es decir, por tratarse de una enfermedad mental que requería de total atención por parte del ente empleador, sin que sirva como argumento defensivo el que la actora no haya recurrido al médico de la ARL de la entidad, dado que, como lo asienta la jurisprudencia nacional⁴⁹ *“puede presentarse cierta tendencia involuntaria a su ocultamiento, a fin de evitar comentarios o tratos estigmatizantes”*, que es lo que precisamente pudo haber acontecido en el *sub examine*, pues la actora por lo menos desde el año 2011 ha venido tratando su enfermedad con el doctor Jorge Ospina Duque, quien es su médico psiquiátrico personal, y que, al rendir testimonio manifestó que: *“Ella consultó, recibió tratamiento farmacológico y psicoterapéutico y respondió adecuadamente como sucede en la mayoría de los cuadros depresivos”*, pero que en el transcurso del año 2014 tuvo recaídas, y su estado mental fue empeorando, *“digamos, de esa depresión mayor de la cual recayó, asociada a sus situaciones laborales, empezó a presentar elementos que se fueron sumando hasta llegar a lo que es el cuerpo diagnóstico completo de un trastorno de estrés postraumático”*.

Sirva lo anterior para establecer que, el hecho de que la actora no haya aceptado consultar su situación ante el médico de la ARL

⁴⁹ CSJ SL2418-2025

o que debía necesariamente someter su tratamiento a aquella, no hace inexistente su diagnóstico médico reportado por su médico psiquiatra particular, con mayor razón si los diagnósticos que afectan su salud mental se encuentran debidamente reportados en la EPS y de los cuales fue conocedora la entidad demandada.

Ahora, el señor Wilfer Adolfo Peláez Ángel, como directivo de la entidad demandada, y quien conceptuó sobre la continuidad o no de la actora en su empleo, por ser esa una de sus funciones, expresó que, *“los diagnósticos que yo conocí efectivamente relacionados con ese tema de enfermedad mental están relacionados porque vienen dirigidos de una EPS vienen dirigidos de origen común”*, pero descartó que la actora estuviere amparada por fuero de salud, debido a que no asistió a las evaluaciones periódicas ocupacionales, allende de exponer que: *“Lo que sí sé es que Javier, en las de control, que son otras, Javier Montoya, médico ARL, me advertía que la señora estaba en un proceso de esta naturaleza. Claro, ya estaba el curso de la queja, la queja de acoso, ya Javier estaba enterado inmediatamente de la situación para que él hiciera seguimiento a ella, pero hasta ahí sé. O sea, a mí Javier no me dio ni alertas, ni advertencias distintas a la que una organización deba tomar en pro de una situación como esta”*.

En cuanto tiene que ver con la versión entregada por el testigo, reconoció el documento contentivo de correo electrónico del 03 de octubre de 2017⁵⁰, en el que la actora le expone su situación de la presunta queja de acoso laboral que radicó, y al final le solicita que se haga revisión del puesto de trabajo por parte de la

⁵⁰ Fol. 288 a 290 archivo No 04Anexo2

ARL, así como también que se revise, *“las consecuencias emocionales que me ha traído la forma como ocurrió el cambio de puesto y la negativa a mi solicitud de cambio (...) reforzaré esta solicitud que te hago con la recomendación de mi psiquiatra”*.

Asimismo, en la entrevista del 18 de enero de 2018⁵¹ que el Comité de Convivencia le hizo a la actora, esta señaló: *“Como elementos adicionales hace referencia a sus tratamientos siquiátricos con dos profesionales expertos, actualmente está medicada e indica que sus dosis se han incrementado con los hechos mencionados en la queja”*.

Lo anterior para decir que efectivamente la entidad empleadora tenía conocimiento del estado de salud de la actora, es decir, de los diagnósticos de la enfermedad que afecta su salud mental y que padece, pero que le restó importancia porque la actora no asistió a los controles periódicos de la empresa, sin que sea aceptable para la Sala que, según el testigo, *“duda profundamente de la seriedad”* del médico psiquiatra tratante, pues el hecho de que la actora no haya acudido a ventilar su situación de salud mental ante el médico de la ARL no significa que la atención o los conceptos del médico tratante sean inválidos o desmerecedores de mérito probatorio, máxime si en la EPS se registraron las incapacidades laborales desde el año 2014 hasta el año 2018⁵², con lo siguientes diagnósticos de *“F328- Otros episodios depresivos”; “F338- Otros trastornos depresivos recurrentes”; “F388- Otros trastornos del humor (afectivos), especificados”; y “F412- Trastorno mixto de ansiedad y*

⁵¹ Fol. 1197 a 1198 archivo No 02Demanda

⁵² Fol. 123 archivo No 17AnexoSubsanacion

depresión”, esto es, refuerzan la versión del médico tratante, y a su vez, demerita la postura que al respecto sostiene la entidad empleadora.

Finalmente, en este punto, debe señalar la Sala que, el conocimiento del empleador de aquello, no se refiere al número de incapacidades anteriores al despido, sino que se relaciona con el conocimiento que el empleador tenía de la enfermedad como tal, como en el caso bajo estudio, que la entidad empleadora era conocedora de la enfermedad mental de la actora, en particular del trastorno mixto de ansiedad y depresión, el cual no requería, como lo pretende la entidad demandada, que debía ser diagnosticada por el médico de la ARL, sino que bastaba con que la trabajadora le haya comunicado al empleador el padecimiento de tales diagnósticos como efectivamente aconteció. Y es que, el tema de las enfermedades mentales suele ser tan sensible, que *“los padecimientos de orden mental no son fácilmente perceptibles en el entorno de quienes los sufren”*⁵³, y por lo tanto, exigirle a la actora que debía acudir al médico de la ARL y exponer su situación, a tiempo de desconocerse el criterio del médico psiquiatra tratante, conducen a una exigencia desproporcionada, y por el contrario, lo que se espera del empleador frente a un trabajador que reporta sus diagnósticos de afectación de su salud mental, es la de brindarle un apoyo para afrontar esa situación, más no que, ello sea la razón para prescindir de sus servicios de trabajo, por cuanto ello se caería bajo la égida de un actuar evidentemente discriminatorio.

⁵³ CSJ SL2418-2025

En suma, nótese que el despido de la demandante fue discriminatorio, pues no puede ser aceptable que a pesar de haber puesto en conocimiento del empleador sus diagnósticos de afectación de su salud mental, la consecuencia de ello haya sido prescindir de sus servicios profesionales, pues se itera, la entidad demandada en el *“Informe y Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral XM a la Queja 201744012980-3 del 09 de abril de 2018”*⁵⁴, concluyó que:

*“La intervención a nivel psicológico que puede requerir la empleada Mary Sol Peláez Patiño para lograr una mayor adaptación a los equipos de trabajo trasciende el alcance de lo que como organización XM puede brindar, **y por las mismas razones expuestas, reubicar** a la empleada Mary Sol Peláez Patiño **en otro proceso solo significaría generar nuevas dificultades de relacionamiento y conflictos en el área donde sea asignada”**.*

Es decir, la entidad empleadora conocedora del estado de salud psíquica de la demandante, en vez de buscar de alguna manera expedita su adecuación o desenvolvimiento en el entorno de la empresa, decidió que, debido a su estado conductual o comportamental, generado por sus diagnósticos de depresión o ansiedad, descartar hasta la opción de reubicarla, estigmatizándola al considerar que la reubicación *“en otro proceso solo significaría generar nuevas dificultades de relacionamiento y conflictos en el área donde sea asignada”*.

⁵⁴ Fol. 119 archivo No 17AnexoSubsanacion

Colofón de lo expuesto, es claro para este Colegiado que la demandante logró acreditar los cuatro presupuestos delineados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y por lo tanto, sin que existieren más disquisiciones que hacer al respecto, se confirmará la decisión de primer grado en este aspecto.

2.6 Estabilidad laboral fuero por presentación de queja de acoso laboral

Establece el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, lo siguiente:

“ARTÍCULO 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. *A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:*

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Frente a tal disposición se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁵⁵, en los siguientes términos:

“De otro lado, en lo que respecta a la protección contra represalias prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, el juez plural concluyó que la queja presentada en noviembre de 2014 ante el Comité de Convivencia Laboral constituía el punto de partida para contabilizar el término de seis (6) meses, y precisó que la referencia normativa a la «autoridad administrativa, judicial o de control competente» no significaba que la denuncia inicial debiera radicarse ante estas instancias, sino que corresponde a ellas, posteriormente, verificar la ocurrencia de los hechos denunciados.

Frente a este entendimiento, la censura yerra al sostener que solo las autoridades administrativas externas podían verificar la existencia del acoso, pues confunde el lugar en que puede formularse la queja con la autoridad que, en definitiva, debe comprobar las conductas.

En efecto, como lo prevé el artículo 9.º ibidem, el comité constituye un canal válido para la radicación inicial de la queja dentro de los procedimientos preventivos y correctivos, sin que ello implique atribuirle competencia para declarar probadas o no las conductas, función que el artículo 12 reserva a una autoridad externa como el juez laboral,

⁵⁵ CSJ SL2038-2025

inspector de trabajo o ministerio público. En este caso, tal verificación fue asumida por el propio colegiado al realizar la valoración probatoria y atribuirles mayor credibilidad a los testimonios.

Así las cosas, lo concluido por el ad quem constituye una interpretación jurídica de la norma, de suerte que no es dable controvertirlo por la vía fáctica escogida por la censura. En todo caso, su razonamiento se aviene al criterio fijado por esta sala en la CSJ SL4313-2021, según el cual la garantía anti-represalia se activa con la formulación de la «petición o queja», siendo lo decisivo la ulterior verificación de los hechos por la autoridad competente, sin que se infiera que aquella presentada ante el comité carezca de validez. En esa medida, el reproche carece de sustento técnico y material”.

Lo primero que viene a propósito colegir es que, no se equivocó la juzgadora de instancia al considerar que a través de la senda del procedimiento ordinario se podía ventilar la protección anti represalia de que trata el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, pues no se trata de un proceso especial de acoso laboral, sino de verificar si la determinación adoptada por el empleador de finalizar el contrato de trabajo obedeció a represalias por haber formulado queja de acoso laboral.

Ello así, la cognoscente de instancia consideró que en el caso de autos debía entenderse que la actora presentó dos quejas de acoso laboral, la primera el 07 de julio de 2017, cuyo término de seis meses expiró el 07 de enero de 2018, y una segunda queja, presentada el 06 de febrero de 2018, extendiéndose el término de

estabilidad laboral hasta el 06 de agosto de 2018, y como quiera que el despido fue el 31 de mayo de 2018, esto es, dentro de los seis meses de radicada la queja, y que en paralelo no demostró la demandada razones serias y atendibles que deslignen que la terminación del contrato fue una retaliación por haber interpuesto la queja de acoso laboral la actora, dedujo que era también procedente el reintegro por esta vía.

Para resolver adecuadamente el meollo del asunto, desde ya se antelará que la razón está del lado de la entidad recurrente, pues debe tenerse en cuenta que desde el libelo genitor la actora hace referencia a una sola queja de acoso laboral, esto es, la radicada el 07 de julio de 2017, tal como se expresa en el hecho No 44⁵⁶ *“El 7 de julio de 2017, la Señora MARY SOL PELAEZ PATIÑO, presentó denuncia de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS SAE SP (XM SAE ESP)”*. Y en el hecho No 49⁵⁷ expresó que: *“El 6 de febrero de 2018, la Señora MARY SOL PELAEZ PATIÑO, presentó pruebas adicionales ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS SAE SP (XM SAE ESP)”*.

Ahora, obra un correo electrónico del 06 de febrero de 2018⁵⁸ con el asunto “201844002185-3 PRUEBAS SOPORTE DENUNCIA ACOSO LABORAL”. Asimismo, el 07 de febrero de 2018⁵⁹ fue enviado otro correo electrónico con el asunto “RV:2018442185-3 PRUEBAS SOPORTE DENUNCIA ACOSO LABORAL”.

⁵⁶ Fol. 7 y 8 archivo No 02Demanda

⁵⁷ Fol. 7 y 8 archivo No 02Demanda

⁵⁸ Fol. 1210 archivo No 02Demanda

⁵⁹ Fol. 1212 archivo No 02Demanda

Igualmente, se relaciona un correo electrónico del 09 de abril de 2018⁶⁰, enviado al Comité de Convivencia con el asunto “201844006507-3- Respuesta a Comité de Convivencia sobre Proceso Mary Sol”, de la cual se logra extraer la inconformidad de la actora frente al trámite que se le dio a la queja de acoso laboral radicada el 07 de julio de 2017, en los siguientes términos: “*Me veo en la necesidad de exponer algunas razones por las cuales no acepte firmar las actas y daré un contexto general del manejo que el comité le ha dado a mi denuncia, según radicado 201744012980-3 del 7 de julio del 2017, con el fin que sea también de conocimiento de la Gerencia General de la empresa y que da claridad porque para mí las reuniones con Gladis Hincapié y Miguel Ángel Canas, no lograron el objetivo de llegar a compromisos para dar solución a este conflicto*”, (...) *Mi denuncia fue dirigida a Gladis Hincapié y otros, según radicado del 07 de julio de 2017, (...) En conclusión. Yo estaría dispuesta a firmar el acta, una vez quede reflejado allí todo lo ocurrido en la reunión, tanto lo que expresaba mi demanda como exigencias que yo debería firmar como compromisos de mi parte, así como mi posición ante sus juicios en los que pude controvertir, dado que en muchos casos no puede defenderme, por el manejo que se le da a la reunión. También deben quedar claramente explícitos en el acta los tres puntos que yo requería como compromisos mínimos, que Gladis debería aceptar (Reconocimiento de la agresión, cese inmediato de la agresión y un compromiso de no volverme a agredir). Con respecto a esto, quiero precisar lo siguiente: yo puedo estar de acuerdo en que el acta refleja fielmente lo que pasó en la*

⁶⁰ Fol. 1230 a 1239 archivo No 02Demanda

reunión y por eso la firmaría si esto esta corregido, pero eso no significa que con la reunión quedó resuelto el conflicto, ni tampoco, que con los acuerdos firmados podemos llegar al final del conflicto, después del seguimiento respectivo. Solo cuando Gladis se comprometa con mis tres puntos mínimos, yo podré aceptar que el conflicto queda resuelto”.

También reposa en el expediente el “Análisis del Caso de la Queja por parte del Comité de Convivencia Laboral”⁶¹, documental en la que se hace relación a una única queja de acoso laboral presentada el 07 de julio de 2017, y en sus antecedentes se menciona las actuaciones adelantadas o trámite que se le dispensó a la queja, así como también, se describe que, *“Adicionalmente, el día 06 de febrero de 2018 se hizo llegar al Comité de Convivencia Laboral de XM, otro documento por parte de Mary Sol Peláez Patiño con radicado 201844002185-3, en la cual exponía otras pruebas y añadía dos hechos que considera fueron recurrentes en el curso del análisis de la queja. Esta información fue objeto de lectura por parte del Comité de Convivencia Laboral de XM, como elementos adicionales a los ya presentados previamente”.*

Conforme a todo lo expuesto, puede colegirse que solo existió una queja de acoso laboral presentada por la actora, esto es, la que radicó el 07 de julio de 2017, sin que el documento radicado el 06 de febrero de 2018 constituya una nueva queja de acoso laboral, pues tal como se desprende de la documental adosada, se aportó documental dirigida para agregarse a la queja que se

⁶¹ Fol. 100 a 107 archivo No 17AnexosSubsanación

estaba tramitando, y si bien se aduce que “añadía dos hechos que considera fueron recurrentes”, ello hace relación con la queja inicialmente presentada, incluso, según puede desprenderse del cruce de correos electrónicos, hacen referencia a la inconformidad de la actora en el trámite que se le dio a la queja presentada el 07 de julio de 2017, así como también, al desacuerdo que se presentó en la reunión realizada por el Comité de Convivencia el 18 de enero de 2018, en especial con Gladis Hincapié, persona a la que refiere estaba dirigida principalmente la queja de acoso laboral, y de lo cual concluye en su escrito del 09 de abril de 2018⁶², enviado al Comité de Convivencia Laboral que, *“Solo cuando Gladis se comprometa con mis tres puntos mínimos, yo podré aceptar que el conflicto queda resuelto”*. Es decir, no queda duda para la Sala que existió solamente una queja de acoso laboral presentada por la actora, esto es, la del 07 de abril de 2017, sin que el hecho de que se haya impuesto un radicado al documento aportado el 06 de febrero de 2018, haga presuponer que la misma sea una nueva queja de acoso laboral, pues sólo se trata de un número interno que da cuenta que se radicó un documento, el que según lo afirmado por la actora desde el libelo genitor y demás cruce de correos, iba dirigido a *“mi denuncia, según radicado 201744012980-3 del 7 de julio del 2017”*.

En consecuencia, si la queja de acoso laboral fue presentada el 07 de julio de 2017, la garantía establecida en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 se extiende hasta el 07 de enero de 2018, pero como la terminación del contrato de trabajo aconteció el 31

⁶² Fol. 1230 a 1239 archivo No 02Demanda

de mayo de 2018, esto es, posterior a los seis meses de presentada la queja de acoso laboral, queda para la Sala vedado el estudio de la ocurrencia o no de los hechos que esgrime el extremo pasivo como constitutivos del acoso laboral, vale decir, de activar la presunción de que el despido haya sido como retaliación a la queja de acoso laboral incoada por la actora.

Así las cosas, se modificará la decisión de instancia en este *ítem*, esto es, sólo es dable declarar que la demandante es titular de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud.

2.7 Consecuencias jurídicas a causa de la terminación del contrato de trabajo de personas con estabilidad laboral reforzada por fuero de salud

Así las cosas, la Sala aprecia que la consecuencia de la terminación del contrato de trabajo de quien está amparado por el fuero de salud, no es otra que la ineficacia de la terminación del vínculo contractual o despido, tal y como lo enseña la H. Corte Constitucional⁶³, junto 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 Justicia⁶⁴.

En lo concerniente a esta temática, viene a propósito memorar los lineamientos de la Corte Constitucional, como en la sentencia C-531-2000, en la que con meridiana explicitud resalta que:

⁶³ CC C531 del 2000.

⁶⁴ CSJ SL1360-2018.

*“En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. **En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria**”. (Negrilla fuera del texto).*

De suerte que, la consecuencia de que el empleador haya terminado el contrato de trabajo de una persona en situación de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, no es otra que la ineficacia de la terminación del contrato o despido, lo que connota el reintegro del trabajador; sin embargo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1360-2018, entre otras, ha decantado que la estabilidad laboral reforzada *“no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro”*, a la vez de destacar en apartado subsecuente que:

“A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales”.

Del mismo modo, en otro aparte concluye el máximo tribunal de lo constitucional:

“Por lo demás, la aceptación de la visión netamente económica del recurrente, como parámetro interpretativo, es problemática en función de la dignidad humana, ya que, implica, cosificar e instrumentalizar a los trabajadores como si fuesen bienes o productos de los cuales podría prescindirse una vez «se deterioren» o «desgasten», so pretexto del argumento indemostrado de hacer más prósperos los negocios. En contraste, es necesario para la Corte subrayar que las personas son un fin en sí mismas y su valor intrínseco no está sujeta a los propósitos mercantiles; por lo tanto, para garantizar su dignidad y el disfrute de sus derechos, los empleadores tienen el deber de crear entornos adecuados para el crecimiento humano y la inclusión laboral, aprovechando las aptitudes y capacidades de las personas que posean condiciones especiales”.

Finalmente, en la sentencia SL3610-2020, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en un caso en la que la pretensora fue declarada en estado de invalidez (más del 50% de PCL), y le fue terminado unilateralmente su contrato de trabajo

por razón de su estado de salud, en el que el empleador alegaba la improcedencia del reintegro precisamente por la declaratoria de su invalidez. En esa oportunidad, asentó la Corte que resultaba procedente el reintegro pese a su declaratoria de invalidez, pero precisando que podrían existir casos en los cuales no es recomendable o aconsejable el reintegro cuando sea “evidente” la incompatibilidad entre la labor que desarrolle el trabajador y la invalidez, es decir, que el reintegro constituya un “imposible para el empleador” en la medida en que no pueda desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa. En dicha oportunidad la Corte esbozó:

“Así, desde un punto de vista jurídico, en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es factible el reintegro de una persona con discapacidad, declarada a su vez inválida, pues lo contrario implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad. En ocasión anterior, esta Sala definió que no era aceptable negar el reintegro de una persona con discapacidad, «por la razón única y exclusiva de que, según la calificación de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el accionante tenga un 53.64% de pérdida de capacidad laboral», pues «a mayor situación de discapacidad mayor debe ser la protección que se debe prodigar en todos los campos, entre ellos el laboral» (CSJ SL5168-2017).

Otra cosa, y esto es bien distinto, es que por razón de la discapacidad sea evidente que la persona no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa,

aún si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es contundente en que los ajustes deben ser razonables, es decir, no pueden implicar una carga desproporcionada o imposible para el empleador (arts. 2 y 27)”.

En el caso concreto, considera este Colegiado que la decisión de la *a quo* atendió a los presupuestos jurídicos y jurisprudenciales atrás vertidos, dado que, las consecuencias jurídicas 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 o despido, aparejada con el pago de salarios y demás obligaciones laborales insolutas, desde su terminación hasta cuando se haga efectiva la reinstalación, siendo aquella la regla general, y sólo en eventos en los que sea “evidente” la incompatibilidad del cargo con la invalidez o el estado de salud, no es aconsejable el reintegro, circunstancia esta última que no acontece en el *sub examine*, ya que la parte demandada no demuestra en el transcurso del proceso la incompatibilidad entre el estado de salud de la actora y las actividades que desempeñaba en la empresa, o que “*no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa*”, razón por la cual, el reintegro de la actora debe serlo sin solución de continuidad hasta su materialización por el empleador.

En la misma línea de interpretación, ante el argumento de la demandada, relativo a que, según el médico psiquiatra tratante la actora “se esconde cuando ve a una persona de XM porque siente pavor” y que por lo tanto resulta improcedente ordenar el

reintegro, no es de la suficiente entidad o implicancia para descartar el reintegro, puesto que, tal comportamiento reactivo obedecía a la manera como fue retirada de la entidad, es decir, al prescindir de sus servicios personales por razón de su enfermedad mental, y por lo tanto, hiciese desaconsejable el reintegro por esa razón, sin previamente agenciar los ajustes razonables en la entidad teniendo en cuenta sus diagnósticos patológicos en la salud mental de la deprecante, pues ello, *“implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad”*⁶⁵.

De este modo, al constatarse que la desvinculación se produjo sin una justa causa y sin el aval de la autoridad administrativa laboral correspondiente, opera la presunción de que la causa de la terminación del vínculo fue el mórbido estado de salud mental que aquejaba a la señora Mary Sol Peláez Patiño, con la consecuente ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, por tanto, se deberá disponer por esta Sala 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, de consiguiente, el consecuente reintegro de la trabajadora a su lugar de trabajo, tal como se dispuso en el numeral tercero de la sentencia de primer grado.

Bajo el anterior horizonte, habrá de confirmarse la sentencia de instancia en este aspecto.

⁶⁵ CSJ SL5168-2017

2.8 Compensación

En cuanto a la solicitud de que sean compensados los dineros que presuntamente la actora le debía a la demandada, es menester acudir a las previsiones contenidas en 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 contendientes⁶⁶.

En este asunto, como la juez de instancia ordenó que se compense el valor de \$407.574.412, que corresponde al valor total que le fue reconocido a la actora como indemnización por despido sin justa causa y cesantías finales⁶⁷, en la que se entiende va incluido lo que la entidad empleadora dedujo por concepto de retención en la fuente, no hay lugar a que se ordene la devolución de algún otro concepto como lo pretende la recurrente, pues independientemente de la existencia de un error en la liquidación de la retención en la fuente que discute la demandada, lo cierto es que se ordenó compensar el valor total de lo reconocido a la demandante al finalizar su relación laboral, y que, dada la consecuencia lógica de la ineficacia del despido, es ese y no otro el valor que se puede compensar de lo que genere el cumplimiento de la presente decisión judicial.

Así las cosas, no le asiste razón en este aspecto a la entidad demandada.

⁶⁶ CSJ SL1982-2019

⁶⁷ Fol. 30 archivo No 01DemandaAnexos/archivo No 03Juzgado07CivilMpal 2019

Colofón de lo expuesto, no queda otro camino que modificar el fallo de primer grado, únicamente en lo relativo a que la actora se encuentra amparada únicamente por la garantía de la estabilidad ocupacional reforzada, esto es, por fuero de salud, debiéndose confirmar en lo demás la decisión de instancia.

2.6 Costas

Sin costas en esta instancia, por haber prosperado el recurso de alzada parcialmente en lo referido al tema de la garantía de que trata el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. Las de primera instancia se confirman.

3. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral **PRIMERO** de la sentencia materia de apelación, proferida el 26 de mayo de 2023 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, el cual quedará de la siguiente manera:

***“PRIMERO: DECLARAR** que la señora MARY SOL PELÁEZ PATIÑO es titular del derecho a la garantía de la estabilidad*

ocupacional reforzada, esto es, solo por fuero de salud, conforme lo motivado.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la decisión de primer grado.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia. Las costas de primera instancia se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**⁶⁸.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su 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

⁶⁸ Criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador



ÉDGAR ALBERTO HOYOS ARISTIZÁBAL
Magistrado



MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA
Magistrada