



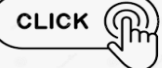
**TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA
SALA LABORAL**

EDICTO

La Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia;

Relaciona los edictos del 08 de febrero 2023

EDICTO DEL 2023-02-08_SALA SEGUNDA_RAD 05-615-31-05-001-2020-00158-01





REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA
Sala Segunda de Decisión Laboral

EDICTO

La Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia;

HACE SABER

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	MÁXIMA JULIA POSADA LONDOÑO
DEMANDADA:	FLORES LA CAMPIÑA S.A.S
PROCEDENCIA:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIONEGRO
RADICADO ÚNICO:	05-615-31-05-001-2020-00158-01
RADICADO INTERNO:	2022-705
FECHA:	27 DE ENERO DE 2022
DECISIÓN:	REVOCA
MAGISTRADO PONENTE:	DR. HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO

El presente edicto se fija en el micrositio de EDICTOS de la página web de la Rama Judicial del Poder Público de Colombia, por un (1) día hábil, hoy 08/02/2023, a las 08:00 horas, con fundamento en lo previsto en el art. 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

ÁNGELA PATRICIA SOSA VALENCIA
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 08/02/2023, a las 17:00 horas

ÁNGELA PATRICIA SOSA VALENCIA
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE ANTIOQUIA

SALA LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL

Demandante: MÁXIMA JULIA POSADA LONDOÑO

Demandado: FLORES LA CAMPIÑA S.A.S

Procedencia: JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE RIONEGRO - ANTIOQUIA

Radicado: 05-615-31-05-001-2020-00158-00

Providencia: 2023-023

Decisión: REVOCA SENTENCIA

Medellín, veintisiete (27) de enero de año dos mil veintitrés (2023)

Siendo las cuatro y media de la tarde (4:30 p.m.) de la fecha, se constituyó la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior Antioquia con el objeto de proferir la sentencia que para hoy está señalada dentro del proceso la señora **MÁXIMA JULIA POSADA LONDOÑO** en contra de **FLORES LA CAMPIÑA S.A.S**. Expediente recibido de la oficina de apoyo judicial el 28 de agosto de 2022. El Magistrado ponente, doctor **HÉCTOR H. ÁLVAREZ RESTREPO**, declaró abierto el acto.

Prevía deliberación de los Magistrados que integran la Sala y de conformidad con el acta de discusión de proyectos **Nº 023** acordaron la siguiente providencia:

P R E T E N S I O N E S

La demandante solicita que se declare que existió una relación laboral en la que ostentaba la calidad de trabajadora y la empresa demandada la de empleadora, que dicho contrato se ha desarrollado sin solución de continuidad desde el mes de septiembre de 2006, que actualmente está reintegrada por acción de tutela, que se convalide el reintegro al lugar de trabajo, en condiciones iguales o mejores a las que tenía a la fecha del despido, que se ordene a la demandada a pagar la indemnización de 180 días debidamente indexada y costas.

Subsidiariamente solicita que se pague la indemnización por despido injusto debidamente indexadas.

H E C H O S

Manifiesta la demandante que se vinculó en el mes de septiembre de 2006 a laborar al servicio de FLORES DE LA CAMPIÑA S.A.S., bajo el cargo de oficios varios, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año; que en el desarrollo del contrato sufrió tres accidentes de trabajo, los cuales fueron debidamente notificados a la ARL así como sufrió de patologías de origen común, las cuales derivaron en una serie de restricciones medicas; que devengaba el salario mínimo, y que en el mes de septiembre de 2019 le fue terminado de manera injusta el contrato, siendo que al momento del despido se encontraba en estado de debilidad manifiesta sin que se solicitara la respectiva autorización al ministerio de trabajo, que a la fecha no ha presentado mejoría médica, y por el contrario por su situación debió instaurar acción de tutela la cual fue reconocida como mecanismo transitorio para amparar los derechos al trabajo, a la salud, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, ordenándose a la accionada a reintegrarla al cargo que ostentaba al momento del despido decisión que fue confirmada advirtiéndose que debía adelantar el proceso respectivo ante la jurisdicción ordinaria, siendo reintegrada en el mes de diciembre de 2019.

P O S T U R A D E L A P A R T E D E M A N D A D A

Contestó la demanda FLORES DE LA CAMPIÑA S.A.S. manifestando frente a los hechos que es cierto que existió una relación laboral con la demandada, que la misma sufrió dificultades de salud en el desarrollo de la misma, razón por la que se emitieron recomendaciones médicas, igualmente que es cierto que se le concedió acción de tutela que ordenaba su reintegro, el cual se efectuó en cumplimiento de lo ordenado en acción de tutela, frente a los demás hechos manifestó que o le constan o que no son ciertos.

Manifestó oposición a la totalidad de las pretensiones y propuso las excepciones de: FALTA DE CAUSA PARA PEDIR E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PRESCRIPCIÓN.

D E C I S I Ó N D E P R I M E R A I N S T A N C I A

Mediante Sentencia proferida el día 01 de agosto de 2022, el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro - Antioquia, ABSOLVIÓ a la sociedad demandada del reintegro solicitado, dado que la demandante no tenía una estabilidad laboral reforzada conforme a la Ley 361 de 1997. Sin embargo, CONDENÓ a la sociedad FLORES DE LA COMPIÑA S.A.S. a reconocer MÁXIMA JULIA POSADA LONDOÑO la indemnización por despido sin justa causa. COSTAS a cargo de FLORES DE LA COMPIÑA S.A.S. en favor de la demandante.

R E C U R S O D E A L Z A D A

Sustentación del recurso de apelación, interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, en contra de la decisión proferida:

“Señora juez interpongo para ante el inmediato superior Sala Laboral del Tribunal Superior de Antioquia, el recurso de apelación en contra de la decisión proferida por su despacho, por las siguientes razones.

Considero errada la apreciación que realiza el despacho del acervo probatorio que reposa en el plenario, comenzando por la copiosa historia clínica de la demandante, donde es claro que para el día 18 de septiembre del año 2019, fecha en la cual se materializa la terminación de dicho contrato de trabajo, efectivamente mi poderdante padecía, tenía una debilidad manifiesta, venía con unos problemas de salud que fueron plenamente aceptados y confesados por la parte demandada al dar respuesta a los hechos de la demanda, y no puede desconocerse el tratamiento médico, los problemas de salud por los que atravesaba la demandante que eran

múltiples, los que generaron reiteradas restricciones médicas, y reiteradas recomendaciones que fueron emitidas por los médicos tratantes.

No deja de llamar la atención su señoría que, la empresa conocedora del estado de salud de la demandante, le hubiera preavisado para su terminación el día 25 de septiembre del año 2019 y en forma, por decir algo muy coincidencial, le envía una carta el 18 de septiembre del año 2019, donde ya la terminación no es una razón objetiva su señoría, porque la razón objetiva inicialmente como alegaba la empresa lo era el vencimiento o expiración del plazo fijo pactado. Aquí en la comunicación del 18 de septiembre, simplemente se le anuncia, que el contrato a término fijo inferior a un año que tiene suscrito con la empresa hasta el 25 de septiembre termina el día de hoy, es decir, obedeció a una decisión unilateral del empleador, no a una razón objetiva; si bien es cierto inicialmente se pretendió mediante una comunicación preavisar argumentando expiración de plazo fijo pactado, aquí lo que hace la empresa es curarse en salud, como decimos, conocedora del estado de salud de la demandante, conocedora de las restricciones médicas que le fueron emitidas días antes de la terminación de su contrato de trabajo, y procede inmediatamente a cancelarle el mismo, por qué razón, porque el día 10 de septiembre del año 2019 se le hicieron una serie de autorizaciones para practicar unos exámenes y se emitieron unas recomendaciones y restricciones médicas vigentes y que fueron remitidas a partir del 10 de septiembre, restricciones que de acuerdo a esa situación para la fecha en que fulminantemente se termina el contrato de trabajo, repito, fulminantemente, no es que haya decisiones resolutorias sino que fulminantemente se lo termina el 18 de septiembre, la empresa pretende cortar de tajo cualquier intervención médica o que la trabajadora, por decir algo, tuvieran que incapacitarla o ser sometida a algún procedimiento quirúrgico, procedió inmediatamente a cancelar su contrato de trabajo; es decir, la empresa se trató de curar en salud, no esperó que llegara el 25 de septiembre, sino que más bien optó por cancelar el contrato unilateralmente, repito, a partir del día 18 de septiembre no del 25 de septiembre, pero eso obedeció a qué, precisamente a lo sucedido el 10 de septiembre, cuando repito, se emiten unas recomendaciones y decisiones médicas vigentes, en las cuales se concedieron por un tiempo determinado, y es claro que, en ese momento la demandante estaba en su tratamiento médico, estaba obteniendo autorizaciones, es decir, la empresa era plenamente conocedora de la situación que vivía en esos momentos la señora Máxima Julia; y adicionalmente, hay que recordar que esas recomendaciones y esas restricciones que se emitieron su señoría fueron por el término de 6 meses, es decir para ese día 18 de septiembre están plenamente vigentes, pero yo quiero llamar la atención de la honorable sala laboral del Tribunal Superior de Antioquia, que al momento de entrar a desatar el recurso de alzada tenga en cuenta esta situación, que hay una carta de preaviso, y luego extrañamente 07 días antes del vencimiento del contrato hay una carta en la cual se le cancela a partir del día de hoy 18 de septiembre unilateralmente dicho contrato de trabajo, la empresa simplemente lo que hace es curarse en salud, evitar que a la demandante le expidan alguna incapacidad, y así se le obstaculice la terminación del contrato de trabajo, lo que a todas luces su señoría indica que fue un acto discriminatorio, porque con pleno conocimiento de los padecimientos físicos, del estado de salud que presentaba la demandante, la empresa decide más bien fulminantemente terminar esa relación laboral.

Igualmente, su señoría, discrepo del argumento que usted tiene de que se requería una calificación de una limitación física que iría de moderada, severa y de profunda, y que no tenía una calificación del 15%, cuando la jurisprudencia las altas cortes han sido reiterativas en que, no se requiere esa calificación para efectos de determinar si una persona tiene debilidad manifiesta que imposibilita desempeñar cada día sus funciones, si bien no despierta un trabajo con discapacidad, se presume discriminatoria, y vuelvo a traer a colación igualmente para este tipo de contratos de trabajo, un contrato de trabajo que se dio en el tiempo a término fijo inferior a un año, repito, sin llamados de atención, sin haber terminado las causas que dieron origen a ese contrato, porque siguieron vigentes los contratos con personal desempeñando; y en ese orden de ideas, considero que a la sociedad demandada le correspondía acreditar al interior del plenario las causas que dieron lugar precisamente a celebrar el contrato de trabajo, a acreditar que esas causales hubieran desaparecido, se hubieran extinguido, pero en ningún momento acreditó eso, por el contrario, la empresa siguió con sus mismas funciones, inclusive aumentó el número de operarios, de empleados que tenía para el año 2019, a los que tiene hoy en día. En ese orden de ideas no podemos decir que la empresa recortó o tenía que recortar trabajadores porque no fue en esa circunstancia; y también su señoría es claro que con base a la historia clínica, considero que queda plenamente acreditado esas discapacidades que presentaba mi poderdante, esos problemas de salud que le impedían desarrollar al cien por ciento sus actividades, porque yo considero que el hecho que haya sido reubicada, se le hayan pretendido dar otras funciones, pero no obstante ello, se le volvía a colocar a hacer lo mismo, de todas maneras su señoría es porque ella ya presentaba una limitación física para desempeñar ese tipo de actividades, y por eso se presentaban esas restricciones, recomendaciones médicas que con frecuencia daban los médicos; entonces, no podemos decir que la persona estuviera plenamente capacitada, no podemos en ese orden de ideas, considerar que no existían barreras para que mi poderdante ejerciera sus labores; es que el hecho de que la demandante para el día en que supuestamente continúa sus labores y le comunican la terminación del contrato de no estar incapacitada, en ningún momento queremos dar a entender que la hayan marginado del mundo laboral, es obvio que ella no está marginada del mundo laboral, ella no está trabajando actualmente debido a su estado de salud, no está marginada del mundo laboral porque afortunadamente en su época cuando ella estuvo vinculada, desde luego que independiente de esas recomendaciones y decisiones, ella ejercía sus labores, pero ya no a plenitud su señoría, es decir, si estaba diezmada en la parte física para efectos de realizar esas actividades, porque si no estuviera diezmada en la parte física, téngalo por seguro que no le hubieran prescrito restricciones y recomendaciones médicas, que con el correr del tiempo se volvieron en una restricciones y recomendaciones de orden indefinido, es decir su señoría, que sí estaban vigentes para el día 18 de septiembre del año 2019, y lo que yo quiero llamar la atención es que la coincidencia que se presenta entre una carta entregada con antelación notificando la terminación del contrato, y precisamente la empresa trata de curarse en salud, rompiendo

fulminantemente y en forma unilateral ese contrato de trabajo el día 18 de septiembre del 2019, es decir, tomó la decisión unilateralmente, en ese momento no la llevó a tomar la decisión ninguna razón objetiva, sino que lo que hizo simple y llanamente fue tratar de que la trabajadora por su estado de salud no compareciera a las entidades médicas ni le dieran algún tipo de incapacidad médica o le prescribieran algunos tratamientos que impidieran la ruptura del contrato laboral, es decir, su señoría, las razones las causales que dieron origen a la contratación de la demandante, jamás, jamás terminaron, y en este orden de ideas, considero que el contrato tenía que seguir vigente con mi poderdante, y más aun teniendo en cuenta su estado de salud, y repito, no exige que la demandante tenga una calificación de pérdida de capacidad laboral para para efectos de ser considerada como una sujeto de estabilidad laboral reforzada y que amerite una protección.

También discrepo su señoría del trato que se da a la representante legal respecto a la forma tan evasiva como absolvió el interrogatorio de parte, y era que, si la señora juez estaba presente, lo normal era que hubiera requerido a la demandante sobre el objeto de un interrogatorio de parte que estaba obligada a dar la respuesta, y que no las diera en forma evasiva. No obstante, la situación en que se desarrolló el interrogatorio de parte, el despacho guardó silencio, no dijo absolutamente nada, antes, por el contrario, dejó consultar a la representante legal de la demandada, entonces hubo preguntas, como por ejemplo, una pregunta a la parte demandada, ¿sí es cierto si o no, que para el día en que finaliza la relación laboral la demandante presentaba problemas de salud, tenía discapacidad? y decía la persona, no sé, no me consta, desconozco eso señora juez, son situaciones que a todas luces están evadiendo una respuesta, y que en este orden de ideas tiene que darse simple y llanamente una confesión por parte de la sala laboral del Tribunal Superior de Antioquia al momento de entrar a analizar la prueba, y por ello hago hincapié en que la sala laboral del Tribunal de Antioquia, analice concienzudamente el interrogatorio de parte que absuelve la representante legal de la demandada, para verificar que lo que hizo a través del mismo simple y llanamente fue evadir todo el tipo de preguntas que se le realizaron, tendientes precisamente a acreditar esa debilidad manifiesta que presentaba importante, cuando le des cancelado su contrato de trabajo y que el despacho observado en esos momentos.

Igualmente, su señoría, considero que la parte demandada y de acuerdo como lo dedujo el señor juez en segunda instancia de tutela, debió o debía si pretende cancelar el contrato de trabajo con la demandante, obtener autorización previa del Ministerio de Trabajo como lo dijo claramente en la sentencia el día 7 de febrero del año 2020, cuando confirma y adiciona en el numeral segundo de la misma, indicando que los efectos del fallo cesarán si Flores de la Campiña obtiene del Ministerio de trabajo el permiso correspondiente para el despido de la señora Máxima Julia Posada Londoño; en ese orden de ideas, es una figura que también le da protección a mi poderdante y que a todas luces da a entender el estado de salud que presentaba para el día 18 de septiembre del año 2019, cuando abruptamente le es cancelado e interrumpida la relación laboral por parte de su empleador, y también considero que debió haberse dado pleno valor legal probatorio a lo afirmado por la testigo, en el sentido de indicar los quebrantos de salud que padecía la señora Máxima Julia, que no eran quebrantos que padeciera últimamente, sino que venía hacía muchos años con esos quebrantos de salud; la observaba cojeando, la observaba con problemas en el hombro, en las manos, en los pies, en conclusión, una serie de problemas que en el tiempo se han ido agravando, que inclusive la misma representante legal de la sociedad accionada admite, y de pronto sería la única pregunta que admitió de las que se formularon, que efectivamente la demandante viene incapacitada desde hace varios días, sin ser muy clara en ese sentido, pero sí en medio de la evasión a sus preguntas y sus respuestas, sí admitió eso; y también se tenga en cuenta la confesión que realiza la parte demandada de todos y cada uno de los accidentes de trabajo que padeció la demandante mientras estuvo vinculada al servicio de la sociedad accionada. Es decir que, bajo este orden de ideas no puede bajo ningún punto de vista la sociedad accionada escudarse en el sentido de que posiblemente no tenía conocimiento del estado de salud de la demandante, claro que sí tenía conocimiento, simplemente su señoría no sé por qué circunstancias, por qué razón, a través de los organismos que manejan el sistema de Seguridad Social integral en salud, no se le ha hecho la respectiva calificación a la demandante de sus problemas de salud, que debió haber hecho una calificación y determinar un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, bien fuera por los accidentes, bien fuera una calificación integral, pero que le definieran su porcentaje de pérdida de capacidad laboral, el cual repito, no es en ningún momento obstáculo para que una persona que no haya sido calificada y no se le haya determinado un porcentaje de pérdida, acuda ante la jurisdicción ordinaria a la hora de poner tutela o hacer valer sus derechos, y más cuando se trata de una persona que goza del fuero de estabilidad laboral reforzada.

En este orden de ideas, solicitó a la Honorable Sala Laboral del Tribunal Superior de Antioquia, se revoque en su totalidad la decisión proferida, y en su lugar, acceda a todas y cada una de las pretensiones de la demanda en la misma forma en que fueron decretadas y teniendo en cuenta la copiosa prueba documental que reposa en el expediente, la cual da claramente fe que para el día 18 de septiembre del año 2019 la demandante era una persona que padecía una serie de problemas físicos, que precisamente ameritaron que ante unas recomendaciones y restricciones médicas emitidas el 10 de septiembre del año 2019, la empresa no espera hasta el 25 que vencía el contrato como lo había notificado anteriormente, sino que de ipsofacto, de inmediato, el 18 de septiembre dijo... a partir de la fecha le cancelamos su contrato de trabajo, y termina en el día de hoy, es decir, la verdadera razón de la terminación del contrato no obedeció en ningún momento a una razón objetiva o a una aspiración de claro socio pactado, sino que obedeció a un trato discriminatorio, teniendo en cuenta el estado de salud que presentaba la demandante para ese momento y que su despacho no hizo un análisis profundo del mismo, ni tampoco tan siquiera hizo un análisis de esa carta, ni siquiera le llamó la atención que en dicha carta la empresa unilateralmente tomara la determinación a partir de la fecha, y no esperaba hasta el 25, es decir, esa supuesta razón objetiva que dice estaba invocando para el 25 de septiembre, la trasladó a una decisión unilateral y discriminatoria, y como consecuencia del Estado de salud de la demandante. Muchas gracias su señoría”.

ALEGATOS

Una vez se dio el traslado correspondiente, NO se presentaron alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación se concreta en el único punto objeto de apelación.

El problema jurídico se circunscribe a determinar si la demandante acreditó una condición de debilidad manifiesta por motivo de salud, que le garantizara al momento de la terminación del vínculo contractual, una estabilidad laboral reforzada conforme a la Ley 361 de 1997.

Sea lo primero indicar que es bien conocido que la prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias por la discapacidad que tenga el trabajador.

Ahora bien, sobre el reconocimiento de la estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es jurisprudencia pacifica de la H. Corte Suprema de Justicia Sala laboral, en la cual se reiteró que la norma busca garantizar la protección de las personas con limitaciones significativas, que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361. Con ese argumento, ha sujetado la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 a que el trabajador aporte una prueba que lo califique como limitado físico, en los términos previstos en el artículo 5° de la Ley 361. En su consideración, dicha protección solo opera cuando el trabajador tiene una limitación moderada (pérdida de la capacidad laboral del 15% al 25%), severa (mayor al 25%, pero inferior al 50%) o profunda (cuando supera el 50%); el empleador conoce ese

estado de salud y termina la relación laboral por razón de esa limitación física, sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

La Sala Laboral de la CSJ, cuando al asumir una nueva posición acerca de la protección laboral que nos ocupa, mediante Sentencia SL-1360 del 11 de abril de 2018, Radicación 53394, con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, hizo una síntesis de dicha protección así:

*(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 **pesa sobre los despidos motivados** en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, **el despido** se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

Además, la CSJ ha señalado que, en casos donde el despido se produjo sin calificación previa de la discapacidad, pero en los que se constató que el empleador era conocedor de la misma, y que era evidente el estado relevante de ella, teniendo en cuenta las particularidades del caso concreto, concedió la protección prevista en la norma, porque consideró discriminatorio el despido, en razón de la limitación física del trabajador, y porque, al no alegarse una causa justa para la finalización del vínculo, consideró obligatoria la autorización administrativa para el despido.

Sobre el tema ver sentencia del 26 de febrero de 2019, Radicación n.º 59074, M.P GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ.

Ahora bien, también ha dicho la Corte que cuando una persona pretende derivar para sí, los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe probar los

presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que debe acreditar su estado de capacidad diversa o discapacidad y comprobar el conocimiento del empleador.

En este proceso no existe discusión de los siguientes hechos:

1. La existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre las partes desde el 25 de septiembre de 2006, teniendo la demandante el cargo de OPERARIA AGRICOLA, hasta el 18 de septiembre del año 2019, data en la cual el contrato fue terminado sin justa causa, tal como lo declaró la A Quo y no fue impugnado por la parte demandada.

2. Mediante fallo de tutela, el Juzgado Primero Promiscuo Municipal Del Carmen del Viboral, el 3 de diciembre del año 2019, concedió la protección a los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada y el máximo vital de MÁXIMA JULIA POSADA LONDOÑO y, en consecuencia, le ordenó a FLORES LA CAMPIÑA S.A.S, reintegrar a la demandante a un cargo equivalente o de superior jerarquía al que venía desempeñando bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo y que, en todo caso, se ajustara a las condiciones actuales de salud de la trabajadora. Igualmente, se le ordenó a la sociedad demandada a pagar a la accionante, los salarios dejados de percibir y prestaciones sociales correspondientes sin solución de continuidad, las afiliaciones y los aportes respectivos al sistema General de Seguridad Social. Se concedió bajo la figura del mecanismo transitorio, ordenándole a la demandante iniciar la acción pertinente ante la jurisdicción ordinaria en un término que no exceda de cuatro meses, tal y como lo hizo con la presentación de este proceso ordinario.

3. Se interpuso recurso de impugnación contra la citada providencia, por lo que el Juzgado Primero Penal Del Circuito De Rionegro, el 07 de febrero del año 2020, decidió confirmar la decisión. Se adicionó en cuanto ordenó que los efectos del mismo cesaran si la sociedad FLORES DE LA CAMPIÑA S.A.S, obtiene ante el Ministerio del trabajo, permiso correspondiente para el despido de la señora MÁXIMA JULIA POSADA LONDOÑO o si esta no acude dentro del

término concedido ante la jurisdicción ordinaria laboral; se revocó la orden dada a FLORES DE LA CAMPIÑA para que cancelara a la accionante, los salarios dejados de percibir y prestaciones sociales correspondientes.

Ahora bien, conforme a la prueba documental que se encuentra a folios 9 a 80 del archivo digital 05, que corresponden a la historia clínica, incapacidades, restricciones, recomendaciones, como otros documentos médicos de la accionante, se desprende que la misma desde el año 2017, sufre de diferentes enfermedades, las cuales las más relevantes y que la incapacitaban para su labor de operaria agrícola son: ESPOLON CALCANEAL, DOLOR EN TALÓN IZQUIERDO, DEDO GATILLO, SÍNDROME MANGUITO ROTATORIO, TENDINITIS y SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO MANO DERECHA.

Por dichas dolencias la demandante ha tenido diferentes incapacidades de hasta un mes, recomendaciones médicas, restricciones y reubicaciones, incluso antes de que le preavisaran que el contrato no se prorrogaría –17 de agosto de 2019-, le enviaron unas restricciones para su labor, esto es, el 21 de junio y 02 de agosto de 2019, la última de ellas fue el 10 de septiembre de 2019, cuando se le indica a la empresa que por 06 meses la accionante no debe realizar manejo de cargas de más de 02 KG mano derecha y 6 KG ambas manos, además que no debe alzar las manos por encima del nivel del hombro, no debe realizar labores de apretar o escurrir, labores de corte, desplazamientos prolongados ni repetitivos, en el puesto de trabajo debe favorecer la postura sentada.

En lo que atañe a este asunto, una vez analizada la prueba documental atrás citada y el testimonio de la señora MARIA ROSALVA RAMIREZ, compañera de labores de la accionante, considera la Sala que la A quo erró en concluir que al momento de su despido, ésta no era una persona con protección especial, ya que aunque el empleador no conocía el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la trabajadora para la fecha del despido, sí estaba plenamente enterado que la pretensora tenía una limitación en su estado de salud que le impedía prestar los servicios de operaria agrícola, de manera regular y tal como fue contratada, esto es, no podía ejercer sus funciones habituales que implicaban extensión de dedos,

manos, muñecas, movimientos repetitivos, como también tenía dificultad para el agarre, para desplazarse, para estar de pie, para levantar peso, permanecer con brazos levantados, a causa de las dolencias que sufría en su hombro, mano derecha y pies, como atrás se citó, lo que ocasionó varias incapacidades, reubicaciones y restricciones laborales, lo que no deja duda que las patologías que tenía la señora MAXIMA JULIA le ocasionaban a una limitación que tenía incidencia en el desarrollo de sus labores corrientes, con la magnitud de activar la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la aludida normatividad.

Conforme a las pruebas referidas, se exhibe indiscutible que la demandante para el 18 de septiembre de 2019, fecha de finalización del vínculo, padecía de quebrantos de salud, que afectaban de manera notoria, su desempeño en las actividades diarias de operaria agrícola en el cultivo de flores, circunstancia que para la Sala es suficiente para que la trabajadora estuviera en un estado de debilidad manifiesta o disminución física previsto en la Ley 361 de 1997, incluso, nótese que la terminación del contrato no fue en realidad la extinción del cargo, alguna necesidad empresarial o por una causa objetiva, sino que la decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo revestida de una conducta discriminatoria, ya que, se advierte, con todas las situaciones médicas que traía la demandante en sus extremidades, curiosamente cuando se le envió la carta de terminación del contrato –17 de agosto de 2019- se le indicó que el mismo iba hasta el 25 de septiembre de 2019 y, de manera abrupta y sin ninguna justificación se lo finalizaron el 18 de septiembre de 2019 (folios 3 y 4 del archivo 005), no como se lo habían preavisado.

Adicionalmente, téngase en cuenta que en el curso del contrato la demandante estaba reubicada, tenía restricciones vigentes para su desempeño laboral y tratamientos médicos a realizar, condiciones que afectaban claramente las tareas estipuladas en el contrato de trabajo, lo que hace reflexionar a la Sala que el empleador conocía una situación de salud notoria y evidente que le impedía a la accionante, significativamente, ejercer sus labores de operaria agrícola, incluso, se resalta, lo que expresa la testigo -MARIA ROSALVA RAMIREZ- que el estado de salud de la señora MAXIMA estaba desmejorado, se encontraba muy incapacitada para laborar, estaba reubicada, tenía restricciones para realizar su labor, la pierna la arrastraba, cojeaba, no podía caminar bien, tenía las manos

hinchadas, esto a causa de las dolencias que le aquejaban, especialmente, se desataca que la representante legal de la demandada confiesa en el interrogatorio de parte que la demandante se mantenía incapacitada.

De otro lado, si bien la demandante al momento del despido -septiembre de 2019- no estaba incapacitada, no obstante, es claro que la misma venía desde el 2017, 2018 y 2019 con lesiones físicas que la limitaban y que le restringían su trabajo hasta el punto de que la tuvieron que reubicar, tuvo varias incapacidades, que muestran una situación de salud innegable que le imposibilitaba ejercer sus labores regularmente, pese, se insiste, a no tener incapacidades cuando el vínculo terminó.

Con todo lo anterior, queda demostrado que la trabajadora padece de un estado de discapacidad o limitación importante para la realización de su trabajo, que fue de conocimiento de su empleador al momento que adoptó la determinación de dar por finalizada la relación laboral.

En consecuencia, lo decidido en primera instancia **se revocará** la absolución de la pretensión de reintegro derivada de la garantía de estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, en su lugar, **se declarará** ineficaz la terminación del contrato que tuvo lugar el 18 de septiembre de 2019; en consecuencia, **se ordenará el reintegro** de la señora MÁXIMA JULIA POSADA LONDOÑO, al cargo al mismo cargo que desempeñaba al momento del finiquito, o a uno de igual o superior categoría.

Por sustracción de materia **se absolverá** de la condena impuesta en primera instancia por la indemnización por despido sin justa causa.

Además, en el presente asunto resulta procedente no solo ordenar el reintegro de la demandante despedida, sino además el pago de la **indemnización de los 180 días de salario**, por consiguiente, **se condenará** a FLORES LA CAMPIÑA S.A

a reconocer y pagar a la demandante la suma de \$4.968.696, suma que deberá ser debidamente **indexada** al momento del pago.

Según lo analizado se desestiman las excepciones de mérito denominadas: FALTA DE CAUSA PARA PEDIR E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y PRESCRIPCIÓN.

-Costas procesales.

Por las resultas del recurso, las costas de primera instancia seguirán a cargo de la parte demandada, dentro de las cuales se incluirá la nueva suma que a título de agencias en derecho fije el titular del Juzgado de origen, teniendo en cuenta el incremento de las condenas a cargo de la parte demandada.

Costas en esta instancia a cargo de la demandada y, a favor de la demandante. Se fijan como agencias en derecho 03 SMLMV.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE ANTIOQUIA, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

F A L L A :

Se **REVOCA** la Sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Rionegro- Antioquia el 01 de agosto de 2022 dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora **MÁXIMA JULIA POSADA LONDOÑO** en contra de **FLORES LA CAMPIÑA S.A.S**, en cuanto a la absolución de la pretensión de reintegro derivada de la garantía de estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, en su lugar, **se declara ineficaz** la terminación del contrato que tuvo lugar el 18 de septiembre de 2019; en consecuencia, **se ordena el reintegro** de la señora MÁXIMA JULIA POSADA

LONDOÑO, al cargo al mismo cargo que desempeñaba al momento del finiquito, o a uno de igual o superior categoría, conforme a lo expuesto en este proveído.

SE CONDENA a la sociedad FLORES LA CAMPIÑA S.A a reconocer y pagar a la demandante la indemnización de los 180 días de salario en la suma de \$4.968.696, suma que deberá ser debidamente *indexada* al momento del pago.

Se **REVOCA** la condena impuesta en primera instancia por la indemnización por despido sin justa causa y, en su lugar, se absuelve a la demandada de esta condena.

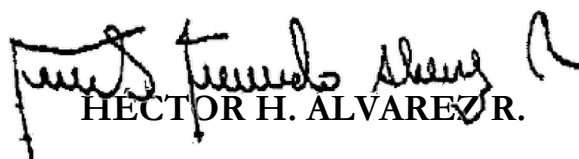
Costas en esta instancia a cargo de la demandada y, a favor de la demandante. Se fijan como agencias en derecho en segunda instancia 03 SMLMV.

Por las resultas del recurso, las costas de primera instancia seguirán a cargo de la parte demandada, dentro de las cuales se incluirá la nueva suma que a título de agencias en derecho fije el titular del Juzgado de origen, teniendo en cuenta el incremento de las condenas a cargo de la parte demandada.

Se declaran no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada.

Lo resuelto se notificará por **EDICTO**. Se ordena devolver el expediente digital al juzgado de origen, se termina la audiencia y en constancia se firma,

Los Magistrados,


HECTOR H. ALVAREZ R.

Demandante: MÁXIMA JULIA POSADA LONDOÑO
Demandado: FLORES LA CAMPIÑA S.A.S



WILLIAM ENRIQUE SANTA MARÍN



NANCY EDITH BERNAL MILLÁN