



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín

Medellín, Antioquia, veintitrés (23) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

Sentencia	No.132
Referencia	Consulta
Tipo de proceso	Ordinario Laboral Única instancia
Clase de decisión	Sentencia
Demandante	Yuliet María Ospina Bolívar
Demandado	Multielectro S.A.S
Radicación	05001-41-05-006-2018-01315-01
Despacho de origen	Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín
Decisión	Confirma

I. ASUNTO A RESOLVER

Juzgado revisará la sentencia emitida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, con la cual se puso fin a la controversia planteada entre las partes, para determinar si la decisión adoptada fue acertada, teniendo como parámetros fácticos, los señalados en los hechos de la demanda, su reforma y contestación.

II. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en audiencia celebrada el 8 de marzo de 2021, emitió sentencia de instancia por la cual absolvió a la entidad demandada, de todas las pretensiones de la demanda, encaminadas a obtener la indemnización por despido. sin justa causa, que considera tiene derecho, por su estado de salud

Para sustentar la decisión, el juez A quo encontró probado la existencia de un contrato de trabajo a término fijo que inició el 20 febrero de 2014, por un periodo inicial de 3 meses, el cual se prorrogó en el tiempo.

Del análisis probatorio realizado, el Juzgador de instancia encontró demostrado que, la entidad empleadora cumplió con los rituales establecidos en el art. 46 del CST para la terminación del contrato de trabajo, por ende, concluyó que finalizó por vencimiento del plazo fijo pactado, absolvió a la entidad empleadora de las pretensiones de la demanda, sin imponer costas.

III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La entidad demanda en escrito presentado el día 21 de mayo de 2021, antes de la fecha del traslado, presentó sus alegatos de conclusión, señalando que en el proceso se demostró que la demandante prestó sus servicios a la empresa MULTIELECTRO S.A.S mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, celebrado el día 20 de febrero de 2014 que terminó el día 19 de febrero de 2018, por expiración del plazo fijo pactado, debido a la entrega oportuna del preaviso, de acuerdo con lo establecido en el art. 61 y 46 del C.S.T. Por ende, solicitó confirmar la decisión consultada.

IV. CONSIDERACIONES

El Juzgado desatará el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, en tanto se ha proferido una sentencia de única instancia totalmente adversa a sus pretensiones, y fue remitida a esta instancia siguiendo el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional en sentencia C-424 de 2015.

En el presente proceso ordinario laboral se encuentran reunidos los requisitos necesarios para la regular formación del proceso y el perfecto desarrollo de la relación jurídico procesal, condiciones que permiten pronunciar una sentencia de fondo, no observándose causal de nulidad susceptible de invalidar lo actuado, por cuanto la demandante siempre estuvo representada por apoderada judicial durante el curso del trámite, bajo la figura del amparo de pobreza.

Se ha de precisar que la competencia del *ad quem* en materia del grado jurisdiccional de consulta está dada por el artículo 69 del C. P. del T. y de la

S. S., que habilita al superior para conocer de la sentencia absolutoria de primera instancia, en aras de garantizar los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles del trabajador, afiliado o beneficiario, la consecución de un orden justo y la prevalencia del derecho sustancial.

La norma en cita fue analizada por la Corte Constitucional en sentencia C-424 de julio 8 de 2015, que Declaró EXEQUIBLE, la expresión "*Las sentencias de primera instancia*" contenida en el artículo, bajo el entendido que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario, como en el caso que nos ocupa.

En consecuencia, ante la decisión adversa a la parte activa de la litis el Despacho procede a examinar la sentencia consultada, centrándose el **problema jurídico** en determinar si se cumplen los parámetros legales y jurisprudenciales, para declarar que la terminación del contrato de trabajo, es ineficaz.

La **tesis** que sostendrá esta Judicatura es que no se cumplen los parámetros legales y jurisprudenciales, para dejar sin efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Para sustentar esta tesis el Despacho presenta las siguientes **premisas normativas relevantes:**

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señala:

"En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo."

El citado artículo dispone que las personas discapacitadas que son despedidas por razón de su limitación, serán acreedoras a una indemnización igual a 180 días de salario, precepto declarado exequible por la Corte Constitucional, en sentencia C-531 de 2000, en el entendido que carece de todo efecto el despido realizado por causa de una limitación física sin que exista autorización de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del mismo.

La Corte Suprema de Justicia sostiene la tesis de que no toda discapacidad merece la protección predicada en la norma en comento, sino solamente aquella que, siendo previamente calificada y conocida por el empleador, supere el 15% de pérdida de capacidad laboral, Criterio que ha sido defendido, en las providencias No. 37.514 de 27 de enero de 2010 y en sentencias CSJ SL14134-2015 y SL10538-2016¹, línea jurisprudencial reiterada en la sentencia SL3772-2018 cuando dijo:

"la ineficacia del despido prevista en la norma requiere la presencia de varios presupuestos, tales como i) que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) que el patrono no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo."

Por su parte la Corte Constitucional defiende el postulado que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se extiende para "todos aquellos que: tengan una afectación en su salud y que esa

1

"[...] Conforme a lo anterior, el razonamiento que sirvió de sustento al Tribunal para disponer el restablecimiento del contrato de trabajo de la demandante, es a juicio de la Corte abiertamente contrario al espíritu teleológico de la citada preceptiva, ya que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de esta Corporación, no es suficiente por sí solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.

Al efecto, es pertinente destacar lo que indicó la Corte en la sentencia CSJ SL del 28 de agos. 2012, rad. 39207, cuando al rememorar otras en ese mismo sentido sobre el tema en controversia, y en especial al fijar el alcance de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, precisó:

(...) esta Sala de la Corte ya tuvo la oportunidad de analizar y definir el tema, fijando su propio criterio, en el sentido de que la Ley 361 de 1997 está diseñada a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, además de que el estado de salud debe ser de conocimiento del empleador, pues la sola circunstancia de que el trabajador se encuentre incapacitado para el momento de la ruptura del contrato de trabajo, no acredita que tenga una limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, requiriéndose por tanto de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación. (subrayado fuera del texto original)."

circunstancias les impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus funciones laborales en condiciones regulares y se tema que, en esas condiciones particulares, pueda ser discriminados por ese solo hecho” sin que interese el grado de minusvalía, de forma que todo despido de trabajadores en estado de debilidad manifiesta o indefensión sin el cumplimiento del permiso, se presume que fue por su afectación.

Esta posición ha sido sostenida en sentencias T- 039, 118, 230, 232 y 412 de 2010 y 019 y 025 de 2011 y en la Sentencia SU-094 de 2 de febrero de 2017, según la cual:

"5.13. (...) no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso "entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación". Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.

5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes."

El artículo 46 del C.S.T., determina que el contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito con un plazo pactado no superior a los tres años, y se prorroga automáticamente salvo que una parte avise a la otra su determinación de no renovar el contrato con una antelación no inferior a 30

días. Para contabilizar tal plazo es necesario acudir a lo enseñado de vieja data por la Corporación cierre de la especialidad, cuando recordó que:

"Al efecto debe decirse que esta Sala de la Corte de tiempo atrás, tiene dicho sobre el particular que, tratándose de plazos o términos de meses o años, el primero y el último día del plazo o del término, deben tener el mismo número de los respectivos meses, esto es, deben contarse de fecha a fecha. (rad. 40.480 de 30 octubre 2012)"

Por otro lado, el artículo 64 *ibidem*, determina que el empleador que termine el contrato de trabajo sin justa causa comprobada, deberá pagar al trabajador vinculado por contrato a término fijo, una indemnización igual al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato.

Para tal efecto, es preciso señalar que la Sala de Casación Laboral en las sentencias SL 1.099 de 2019, la de 13 de febrero de 2013, Rad. 39.980 y la de 2 de julio de 2008 rad. 31089, ha enseñado de manera contundente que el salario base de la indemnización por despido sin justa causa es "*el promedio mensual último que sirvió de base para liquidar las prestaciones sociales*"

Finalmente, debe advertirse que conforme al art. 167 del C.G.P, en este caso concreto correspondía a la parte activa demostrar su vinculación laboral, el hecho del despido y que la entidad empleadora era conocedora de su estado de salud a la data del despido.

V. CASO CONCRETO

En este asunto, no es objeto de discusión los siguientes presupuestos fácticos: la vinculación laboral de la trabajadora YULIET MARÍA OSPINA BOLÍVAR con la empresa MULTIELECTRO S.A.S., mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, pactado inicialmente por tres meses, que inició el 20 de febrero de 2014 y se prorrogó en el tiempo, hasta el 19 de febrero de 2018, fecha en la que terminó por decisión unilateral de la entidad

empleadora, estos hechos fueron narrados por la trabajadora en la demanda y aceptados en la contestación.

En el plenario está demostrado que, el día 15 de enero de 2018, el representante legal de la entidad empleadora MULTIELECTRO S.A.S, comunicó a la trabajadora que, en virtud de ajustes administrativos, su contrato no sería prorrogado, ni renovado. El aviso se realizó con 30 días de anticipación a la terminación de la última prórroga, esto es, al 19 de febrero de 2018, documento que está firmado por la demandante, por ende, demuestra el preaviso oportuno.

En los hechos de la demanda se argumenta, que el contrato de trabajo terminó sin tener en cuenta el estado de salud de la trabajadora YULIET MARÍA OSPINA BOLÍVAR, demanda que fue reformada, en el sentido de renunciar a la pretensión de reintegro, sin variar los hechos, ni la pretensión indemnizatoria por despido.

Como sustento de los hechos, se anexó con la demanda, historia clínica del 27 de octubre de 2016 de la atención médica brindada a la demandante por primera vez, con especialista en reumatología (fls.18-19), en ella se consignó como diagnóstico M349 Esclerosis Sistémica no especificada, posteriormente una cita de control que data del 7 de febrero de 2017 (fl.22-23) y atención médica el 22 de marzo de 2017 por diagnósticos de M629 Trastornos musculares no especificados (Fibromialgia) y M634 contractura muscular (fl.24-25).

Igualmente allegó historia clínica de las citas de control con reumatología por su diagnóstico de Esclerosis Sistémica, el 4 de mayo de 2017, el 16 de junio de 2017, el 12 de septiembre de 2017, el 30 de octubre de 2017 el 9 de febrero de 2018 (fl.26-35) y en fechas posteriores a la terminación del vínculo laboral.

En el plenario solo se acreditó que a la demandante le fue otorgada incapacidad médica por enfermedad general, durante 4 días, con fecha de inició el 16 de febrero de 2018 y con finalización el día 19 de febrero de 2018, fecha en la cual terminó su vínculo laboral por vencimiento del plazo fijo pactado, momento para el cual ya se encontraba preavisada de la terminación del vínculo laboral.

También se aportó como prueba documental, historia clínica ocupacional de control periódico No.43816836 de fecha 3 de noviembre de 2016, en el que se hace la anotación de los diagnósticos Artritis reumatoide, enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo; trastornos de refracción, documento en el cual se concluye que la trabajadora presenta alteración en su estado de salud, que no le impide desempeñar su trabajo habitual y se brindan recomendaciones para adaptar el puesto de trabajo y mitigar el deterioro adicional (fls.38-39).

Sin embargo, el plenario quedó desprovistos de medios de convicción que acredite que la entidad empleadora conocía el estado de salud de la trabajadora al momento del despido, o que aquella comunicó a su empleador su estado de salud y diagnósticos médicos.

Tampoco allegó prueba de otras incapacidades médicas originadas en sus patologías, que lleven a concluir que la entidad empleadora sí conocía las patologías de la demandante, para que fuera necesario solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo de manera previa a la terminación del vínculo laboral.

Tampoco existen elementos probatorios, que demuestren que la demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta, por ende, amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, ni que el despido ocurrió con ocasión de su estado de salud, habida cuenta que el preaviso se comunicó en la oportunidad legal, con antelación suficiente a la incapacidad médica que fue otorgada a la trabajadora por enfermedad general.

En conclusión, como quiera en el plenario no se acreditaron los requisitos legales y jurisprudenciales, para declarar que la terminación del contrato de trabajo fue ilegal, por ende, ineficaz, esta judicatura confirmará la sentencia por las razones vertidas en esta providencia.

No se causaron costas en el presente asunto, en razón a que su estudio se abordó en virtud del grado jurisdiccional de consulta y a la demandante le fue concedido amparo de pobreza.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

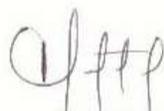
RESUELVE

PRIMERO.-. CONFIRMAR la sentencia emitida el 8 de marzo de 2021 por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, por las razones señaladas en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO.-. SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO.-. RETORNAR el expediente al Juzgado de origen.

La presente sentencia se notifica a las partes por **EDICTO**, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41 del C.P.T. y S.S y Auto de la SL CSJ AL-25502021. que se publicará en el micrositio del Juzgado: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-024-laboral-de-medellin->



MÁBEL LÓPEZ LEÓN

Juez

Firmado Por:

Mabel Lopez Leon
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 024
Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

b53e9bf4d91e9a8562fa7c926cf8d6c36ae07ccd71b9048055fd1c8b
f5c7ed63

Documento generado en 23/09/2021 05:27:34 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

EDICTO

La Secretaria del Juzgado Veinticuatro (24) Laboral del Circuito de Medellín;

HACE SABER

Que se ha proferido Sentencia de Segunda Instancia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso	Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante	Yuliet María Ospina Bolívar
Demandada	Multielectro S.A.S.
Juzgado de Origen	Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín
Radicado	05001 41 05 006 2018 01315 01
Fecha Sentencia Segunda Instancia	23 de Septiembre de 2021
Decisión	Confirma

El presente Edicto se fija en el micrositio de **EDICTOS** de este juzgado de la página web de la Rama Judicial del Poder Público de Colombia, por **Un (1) Día Hábil**, hoy **Veinticuatro (24) de Septiembre de Dos Mil Veintiuno (2021)**, a las **Ocho (8:00) Horas**, con fundamento en lo previsto en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en armonía con el Auto de la SL CSJ AL-2550-2021.

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



ALEXANDRA NAVAS SANABRIA

Secretaria

El presente edicto se desfija el 24 de Septiembre de 2021, a las 17:00 horas

JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Firmado Por:

**Alexandra Navas Sanabria
Secretaria
Juzgado De Circuito
Laboral 24
Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

8590a9e011de1b5303d7bb000be270c99c79e3f9157590c0e270b1c6bec123a1

Documento generado en 23/09/2021 02:24:50 PM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**