



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Decisión No. 062

Medellín, diecinueve (19) de abril de dos mil veintiuno (2021).

El Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 del 04 de junio de 2020, procede a proferir el fallo dentro de este proceso ordinario promovido por **SONIA DE JESÚS RÍOS MONTOYA** contra **F.A.M.S.A.A.-D.B.A-GRAZIA S.A.S.**, sociedad que se transformó en **SAPORE LAB S.A.S.**

A continuación, la Sala, previa deliberación del asunto, según consta en el Acta No. 028 de discusión de proyectos, adoptó el presentado por el ponente que se consigna enseguida:

Manifestó la demandante que se vinculó laboralmente con la sociedad demandada mediante contrato de trabajo a término fijo inferior de un año, desde el 8 de noviembre de 2016 hasta el 6 de abril de 2017, siendo despedida por la demandada de forma injusta; se ocupó como empacadora de productos alimenticios, pactándose un último salario de \$700.000; trabajó las ocho horas diarias en jornadas diferentes, de 6 a.m. a 2 p.m., de 10 a.m. a 6 p.m. y de 12 m. a 8 p.m. El 9 de noviembre de 2016 sufrió un accidente de tránsito cuando se dirigía al trabajo, sufriendo trauma en rodilla izquierda y equimosis, siendo incapacitada e intervenida quirúrgicamente, con reconstrucción de ligamento cruzado con injerto autólogo menisectomía media o lateral y corrección de lesión de ligamentos de rodilla, encontrándose en tratamiento médico al presentarse

la demanda (18 de octubre de 2017). Dice la demandante que ha tenido que someterse a terapias. La demandada, al conocer su estado de salud decide dar por terminado el contrato de trabajo el 02 de enero de 2017, por la merma de su rendimiento en el trabajo, lo que no es cierto, pues la razón fue por la discapacidad. Esta decisión se tomó sin obtenerse la autorización del Inspector de trabajo. Instauró acción de tutela buscando la protección de los derechos al trabajo y mínimo vital, obteniendo el reintegro por parte del Juzgado Segundo Penal Municipal de Rionegro, como mecanismo transitorio. Al ser reintegrada se le envió a empacar alimentos dentro de las instalaciones de la demandada, relación que se mantuvo hasta el 6 de abril de 2017, encontrándose aún en tratamiento médico, con restricciones y sin autorización del inspector de trabajo; no le cancelaron la debida indemnización por despido. Durante la relación no le consignaron las cesantías en un fondo. Considera que tiene derecho al reintegro, o en su defecto al pago de la indemnización.

Como pretensiones pide se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, celebrado a término fijo inferior de un año desde el 8 de noviembre de 2016 al 2 de enero de 2017, siendo terminado injustificadamente por su estado precario de salud y que se presentó un nuevo despido el 6 de abril de 2017. Como pretensión principal pide se deje sin efectos el despido que se dio el 6 de abril de 2017, y se ordene a la demandada a reintegrarle a las labores, que venía desempeñando, con sus salarios insolutos, y lo demás que se derive del contrato; sanción de 180 días. Como pretensión subsidiaria se condene al pago de la indemnización por despido, la liquidación de las prestaciones sociales y vacaciones por todo el tiempo; sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales, sanción moratoria por la no consignación de cesantías, los perjuicios por la no dotación de zapatos y calzado de labor, indexación costas y lo que ultra y extra petita resultare.

La demandada, al responder el libelo aclaró que cambió de razón social, pasando a llamarse SAPORE LAB S.A.S., aceptó la prestación del servicio de la demandante a la anterior razón social en los extremos indicados, que la demandante fue despedida el 2 de enero de 2019 (sic), no por su estado de salud, sino por su bajo rendimiento en las labores para las que fue

contratada. Reitera que la terminación del contrato no fue injusta, sino por justa causa, por el incumplimiento de las obligaciones. Se opuso a las pretensiones y como excepciones planteó las de “a la trabajadora no le asiste la garantía de la estabilidad laboral reforzada”, no requerir autorización del Ministerio de Trabajo para terminar el contrato por existir justa causa; pago; mala fe y cobro de lo no debido.

El **JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, mediante sentencia proferida el 16 de septiembre de 2020, DECLARÓ que el despido efectuado por SAPORE LAB S.A.S. a la trabajadora SONIA DE JESÚS RÍOS MONTOYA, obedeció a decisión injusta e ilegal por encontrarse en estado de debilidad manifiesta. No ordenó el reintegro de la ley 361 de 1997 por tratarse de una situación imposible fáctica y jurídicamente, porque fue informado el despacho en la audiencia, de la inexistencia de la empresa. ABSOLVIÓ a SAPORE LAB S.A.S. del reintegro, como de la reliquidación de prestaciones sociales, indemnizaciones de los artículos 65 C.S.T. y 99 de la ley 50 de 1990. Declaró probada la excepción de cobro de lo no debido y pago. CONDENÓ la demandada a pagarle a la demandante 180 días de indemnización por el despido en estado de debilidad manifiesta, sin que mediara justa causa y autorización del Ministerio de Trabajo, la que asciende a \$4.426.000, suma que deberá indexar al momento del pago. Condenó a la demandada al pago de las costas, fijando como agencias en derecho 2.5 salarios mínimos legales.

DE LA IMPUGNACIÓN.

Contra la anterior decisión las apoderadas de las partes interpusieron recurso de apelación en los siguientes términos: La apoderada de la demandante señaló que no comparte los numerales 1 y 2, en los que se decide absolver a la demandada del reintegro. Considera que, conforme lo establece el art. 281 del C.G.P. se presenta una decisión incongruente, se evidencia que existió una terminación injusta del contrato por el estado de debilidad manifiesta de la demandante y sobre lo cual no muestra discrepancia la recurrente, sin embargo, a raíz de los señalamientos del representante legal de la accionada en la audiencia del día de hoy, en cuanto al cierre de la empresa y en presencia de su apoderada, sin una

prueba documental, salvo lo manifestado bajo la gravedad del juramento, de que nos encontramos ante una empresa que no existe o que fue cerrada mercantilmente, que en todo caso entró en liquidación, se negó el reintegro, considerando la apoderada que el trámite legal en todo caso ante una eventual sentencia condenatoria hubiera podido llegar hasta su curso final y verificar si en efecto se constituía como una sentencia que se pudiera ejecutar, por lo que no bastaba manifestar, sino probar con la documentación que no fue traída para lograr la consecuencia jurídica, por ello discrepa frente al no reintegro y al reconocimiento de las acreencias laborales que se generaron desde la terminación de la relación hasta la actualidad, porque esta obligación bien pudo materializarse, dado que hubo una terminación injusta en virtud de la condición de salud de la demandante, aspecto que comparte, de que su representada logró demostrar que ese fue el motivo para la terminación de la relación, no entendiendo porque no se ordena el reintegro, más aun cuando se impone la sanción de los 180 días establecidos en la ley 361 y reconociendo que fue objeto de una terminación injusta por su fuero de salud. Pide al Tribunal revocar lo que respecta al reintegro, pago de salarios dejados de percibir desde la fecha de la terminación del contrato hasta el día que se materialice la sentencia.

Por su parte la apoderada de la demandada no está de acuerdo la decisión en los ítems 5 y 7, respecto a la condena impuesta por la sanción de la ley 361 del 97 por los 180 días, toda vez que la trabajadora no logró demostrar que el empleador al momento del despido tenía conocimiento de su estado de salud, y si bien es cierto que la demandante sufrió un accidente que le produjo afectación en la salud que desencadenó en una cirugía y dos incapacidades, lo cierto es que al momento del despido no había comunicado al empleador que se encontraba en tratamiento médico, no había informado que tenía pendiente una cirugía ni tampoco algún tratamiento médico, por lo que se presume que estaba completamente sana, además ya habían pasado cerca de cuatro meses del accidente, por lo que considera que no hay elementos probatorios para demostrar que la demandante estaba en un estado de debilidad manifiesta, y consecuentemente no hay lugar, debiéndose exonerar de responsabilidad a la empleadora y también por las costas.-

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Presentó alegaciones el apoderado de la demandante, ratificándose en los argumentos expuestos en el recurso de apelación, resaltando que no existe prueba de la inexistencia de la empresa demandada, pues dicha afirmación se hizo únicamente de manera verbal, sin aportarse ninguna constancia o certificación que lo acreditara, debiéndose en consecuencia acceder a la condena del reintegro solicitado.

CONSIDERACIONES.

La demandante celebró contrato de trabajo por seis meses con la señora YULY SIERRA CÁRDENAS, el día 8 de noviembre de 2016, como puede verse en el documento de folios 85 a 87 del expediente físico, para desempeñarse como empacadora en la central de bodegas, bodega 7, vía Belén Rionegro. Este contrato se formalizó con la demandada, la que luego pasó a llamarse SAPORE LAB S.A.S, La accionada terminó ese contrato, mediante comunicación dirigida a la accionante el día 2 de enero de 2017, a partir del día siguiente, fundamentado en que no alcanzó el desempeño esperado por el empleador en el cargo (fls. 80 expediente físico).

La demandante, por haber sufrido lesiones en un accidente de tránsito el 09 de noviembre del año anterior (2016) y considerar que se encontraba amparada por la protección de salud establecida en la ley 361 de 1997, interpuso acción de tutela, la que conocida por los jueces penales municipal y de circuito de Rionegro, acogieron su reintegro, aunque por violación del debido proceso, regresando a su labor. El contrato se mantuvo hasta el seis de abril de 2017, cuando la misma empleadora le envió nuevo comunicado de terminación del contrato, sin justa causa, pues aduce que la determinación es imputable al empleador (fls. 81) y en la liquidación final de prestaciones le pagó la indemnización por despido, que ascendió al tiempo restante para el cumplimiento de los seis meses.

Con el presente proceso se busca el reconocimiento del despido de la demandante cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta y por ello solicita la declaratoria de dejar sin efectos la decisión, con el

consecuente reintegro y pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, de conformidad con el art. 26 de la ley 361 de 1997, entre otras pretensiones.

El tema debatido lo contempla la Ley 361 de 1997, inspirada y guiada por principios constitucionales, la cual consagró ciertas garantías para las personas que sufren limitación de orden físico, psíquico y/o sensorial, consistentes en un ámbito de protección reforzada de su estabilidad laboral, que impone a todo empleador una serie de trámites para producir válidamente la terminación de sus contratos de trabajo, previendo en su artículo 26 que *“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.”*

Se presentan posiciones contrarias entre los altas Cortes frente a este tema, pues por un lado la H. Corte Suprema de Justicia pide la determinación de una pérdida de capacidad por el reclamante, esto es que se encuentre en cierto grado de discapacidad, mientras que la H. Corte Constitucional afirma que no se requiere de ninguna calificación, bastando establecerse por cualquier medio la enfermedad o el impedimento sustancial del trabajador para laborar regularmente, para obtener la protección.

Es de anotarse que luego de una nueva puntualización sobre el tema, esta Sala ha definido su criterio ante tales puntos de vista, llamémoslos contradictorios en ambas corporaciones de cierre de dos jurisdicciones distintas y en efecto para ello se elucubra.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias con radicados 36115 del 16 de marzo de 2010 y 41867 del 30 de enero de 2013, delineó las condiciones que deben acreditarse para la obtención de la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al señalar que se debe acreditar: (i) la existencia de una discapacidad relevante, “(ii) *que el empleador conozca dicho estado de salud con anterioridad al momento de la desvinculación*, y (iii) *que termine la relación laboral por razón de su limitación física (...)*”, siendo que una vez probada la limitación de salud, la carga de la prueba en punto a la razón o motivos de la terminación corre por cuenta del empleador: “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.” (Sentencias SL1360-2018, SL2854-2018 y SL1841-2020).

Para acreditar el estado de “*discapacidad relevante*”, la Máxima Corporación de esta jurisdicción exige que se pruebe que el trabajador cuenta con una pérdida de capacidad laboral de al menos el 15%, intelección que realiza a partir de lo dispuesto por el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001.

A su vez, la H. Corte Constitucional ha señalado que “*la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.*” (T-434 de 2020).

Ha precisado el Máximo Tribunal Constitucional que la “*estabilidad ocupacional*” no requiere de la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral que defina un porcentaje, sino que basta con que los trabajadores “*tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta.” (T-597 de 2014 y SU-049 de

2017), de forma tal que, por tratarse de una interpretación más acorde con los principios constitucionales de solidaridad y *pro homine*, y ante derogatoria del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 por el Decreto 1352 de 2013 a partir de la publicación de éste último en el Diario Oficial n° 48834 del 27 de junio de 2013, la Sala se inclina por el precedente constitucional en cita.

A partir del indicado precedente constitucional (SU-049 de 2017 y T-434 de 2020), la Sala encontrará con debilidad manifiesta aquel trabajador que pruebe dificultades sustanciales para el desempeño de sus labores en las condiciones ordinarias habituales porque,

“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.”

Con los presupuestos anteriores estudiaremos el estado de salud durante el desarrollo del contrato de la demandante, valiéndonos de la historia clínica de la paciente, revisiones, exámenes e incapacidades.

Se señala en la demanda que la demandante, el 9 de noviembre de 2016, cuando se dirigía a su sitio de trabajo, como parrillera de una motocicleta sufrió un accidente de tránsito, con trauma en la rodilla izquierda, equimosis, teniendo que ser incapacitada e intervenida quirúrgicamente, ya que requirió de reconstrucción de ligamento cruzado con injerto autólogo, meniscectomía media o lateral y corrección de lesión de ligamentos de rodilla, encontrándose en tratamiento médico para la fecha de la presentación de la demanda.

Se aportó con la demanda la historia clínica de la demandante, la que se inicia con el ingreso de la paciente al hospital San Juan de Dios de Rionegro el día 09 de noviembre de 2016, llevada por los bomberos por un accidente de tránsito. En esa historia de fls. 42 y ss (expediente físico), se conoce que presentó trauma en la rodilla izquierda, con diagnóstico de trauma en rodilla izquierda, y para darle de alta le dieron analgésicos, Se le incapacitó por cinco días.

El 23 del mismo mes y año consulta al mismo centro médico por urgencias, debido a dolor agudo en el pie. En la misma fecha se le dio de alta con orden de ayuda diagnóstica para mirar si hay fractura (fls. 34 y 35). Fue sometida a varias sesiones de fisioterapia, como da cuenta el formato de evaluación fisioterapéutica del mismo hospital, en el que le aparecen las siguientes sesiones, 28, 29 y 30 de noviembre de 2016, 1º., 5,6, 7, 9, 20 y 21 de diciembre de 2016 (Fls. 50 y ss. expediente físico).

Fue valorada por la Clínica Somer de Rionegro, quien le ordenó los siguientes procedimientos: Reconstrucción de ligamento cruzado anterior con injerto autólogo o con aloinjerto, minisectomía media o lateral, corrección quirúrgica primaria de lesión en ligamentos de rodilla. Esta evaluación corresponde al dos de enero de 2017, precisamente el día que fue cesada por primera vez en sus funciones (fls. 52). El 24 de enero de 2017 es evaluada nuevamente por la indicada clínica, conociendo el resultado de la resonancia nuclear magnética de articulaciones de miembro inferior cadera rodilla, pie y o cuello de pie, concluyendo que presenta *“Ruptura casi completa del colateral medial en sus fibras anteriores superficiales y en la interlinea articular. Contusión ósea en el epicóndilo lateral platillo tibial asociado a rotura completa del cruzado anterior.”* (fls. 54). El doce de abril de 2017 asiste al hospital San Juan de Dios de El Carmen por dolor en la rodilla, secundario a accidente de tránsito, fijándosele incapacidad por seis días hasta el 17 de del mismo mes y año por dolor en articulación por traumatismo de estructuras múltiples de la rodilla. Nueva revisión por evolución de la indicada Clínica Somer, en abril 17 de 2017, dejando la anotación de que la paciente fue operada en enero y se encuentra con

buena evolución con mejoría de su cuadro y para realizar ejercicio y deporte de contacto se requiere aproximadamente de ocho meses (fls 65).

Con esa documental se establece plenamente que la demandante, como consecuencia del accidente padecido el 9 de noviembre de 2016, sufrió ruptura casi completa del colateral medial en sus fibras anteriores y en las interlineas articular, contusión ósea en el epicóndilo lateral del platillo tibial con rotura del cruzado anterior, recibiendo en principio una incapacidad de cinco días desde la fecha del accidente, unas sesiones de fisioterapia y finalmente requirió de cirugía para corregirle todos esos daños, cirugía practicada, como dice el informe la Clínica Somer mencionado en el mes de enero de 2017, seguramente cuando estuvo desvinculado mientras se decidía la tutela. Presentó un estado precario de salud, y como vimos en el último informe, se requería de cerca de ocho meses para la recuperación total después de cirugía, entonces no le queda a esta Sala más que afirmar, que para la fecha del despido, 6 de abril de 2017, tenía dificultades de salud, sin poder desempeñarse en condiciones normales, al punto de que esa fue la razón invocada para la primera ruptura del contrato por la demanda, porque seguía en tratamiento y evaluaciones; no se encontraba en plenitud de salud.

En síntesis, la demandante presentaba un estado de debilidad manifiesta, requiriendo la demandada, para terminar el contrato, de la autorización del Ministerio de Trabajo, lo que no obtuvo la demandada, más bien optó por prescindir de sus servicios y pagarle la indemnización por el tiempo restante del contrato. De modo que encontramos ajustada a derecho la decisión de primera instancia al declarar esta irregularidad en el estado de salud de la accionante, descartándose de tajo los argumentos de la parte demandada, toda vez que esas condiciones de salud quedaron debidamente acreditadas y la demandada era consciente de las mismas, a través de las incapacidades, informes y evaluaciones, sesiones de fisioterapia, a más de que, como dijo el juez, era palpable por los medios visuales esa condición.

Ahora entramos a considerar el motivo de impugnación de la parte demandante, el que básicamente se refiere al no reintegro de la

demandante a su trabajo. Esta decisión obedeció a que el juez advirtió en el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, que la empresa ya no existía, que fue cerrada y liquidada, dando plena credibilidad a ese dicho, y además respaldado por la apoderada. Sin embargo, no se trajo ninguna prueba formal o documental de esas afirmaciones, es decir que legalmente no ha dejado de existir. El A quo señalo que jurídicamente no está demostrada la inexistencia de esa empresa, más en la práctica la misma desapareció y no encuentra razón para ordenar un reintegro que sería imposible. La Sala alejándose del pensamiento anterior y acogiendo las alegaciones de la parte demandante señala que de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la ley 361, el reintegro es perfectamente viable, como consecuencia de la declaratoria del despido de la trabajadora en estado de debilidad manifiesta, así que debe ordenarse, porque no se tiene establecida la prueba del cierre, o la declaratoria de inexistencia de la demandada, y mientras esa prueba no obre, no puede la Sala atender íntegramente el dicho del interrogado, quien naturalmente busca favorecerse con su declaración, no encontrándose otros medios que la respalden. De suerte que se revocará esa decisión y como lo pide la apoderada, tal reintegro debe ir hasta el presunto conocimiento de esa situación, es decir hasta el fallo de primera instancia. En consecuencia, la accionada cubrirá los salarios, prestaciones sociales, como la seguridad social de la trabajadora hasta esa fecha, 16 de septiembre de 2020.

En lo demás .se mantendrá en firme la decisión de primera instancia.

Costas de segunda instancia a cargo de la parte demandada vencida en esta instancia. Las agencias en derecho se fijan \$908.526.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA PARCIALMENTE** la sentencia de fecha y procedencia indicadas, conocida por apelación de ambas

partes. **REVOCA** la misma, en la negativa del reintegro solicitado, en su defecto ordena el mismo en favor de la demandante, en las mismas condiciones en que laboraba antes del despido. Se condena a la accionada al pago de salarios y prestaciones sociales, como al pago de la seguridad social desde el despido hasta el 16 de septiembre de 2020.

Costas de segunda instancia a cargo de la parte demandada vencida en esta instancia. Las agencias en derecho se fijan \$908.526.

Lo decidido se notifica por estados.

Los Magistrados,



CARLOS JORGE RUIZ BOTERO



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN –
SALA LABORAL - HACE CONSTAR

Que la presente providencia se notificó por estados N° 065 del 20 de abril de 2021.

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>