

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

DEMANDANTE: *MARÍA TERESA RÍOS ROLDÁN*
DEMANDADO: *JULIA ANATILDE GONZÁLEZ*
RADICACIÓN: *76001-31-05-013-2015-00071-01*
ASUNTO: *Apelación sentencia de 03 de marzo de 2017*
ORIGEN: *Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali*
TEMAS: *Estabilidad laboral reforzada*
DECISIÓN: *Revoca parcialmente y confirma.*

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024), la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación presentado por ambos extremos de la litis contra la Sentencia No. 084 del 03 de marzo de 2017 y su complementación, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **MARÍA TERESA RÍOS ROLDÁN** contra **JULIA ANATILDE GONZÁLEZ**, con radicado No. **76001-31-05-013-2015-00071-01**.

SENTENCIA No. 013

DEMANDA y SUBSANACIÓN¹. Pretende la promotora de la acción se declare que la terminación unilateral de su contrato de trabajo por parte de la demandada JULIA ANATILDE GONZÁLEZ ANGULO carece de todo efecto jurídico de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; consecuentemente se ordene a la demandada a reintegrarla sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o mayor categoría de acuerdo a las prescripciones del médico tratante; al pago de todos los salarios; prestaciones sociales; vacaciones y aportes a la seguridad social dejados de percibir entre la fecha de la desvinculación y en la que se efectuó el reintegro; la sanción moratoria de la ley 50 de 1990

¹ Fs. 2-13 y 138-149

por no consignación de las cesantías de los años 2009 a 2011; la indemnización establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la indexación, lo que resulte ultra y extra petita y las costas del proceso.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que el 05 de diciembre de 2009 suscribió con la demandada, contrato de trabajo verbal a término indefinido, para prestar sus servicios en el establecimiento de comercio CREACIONES JULIEBLOUSE de propiedad de la empleadora, en almacenes la 14 de la ciudad de Cali. Informó que el 25 de agosto de 2010 mientras se encontraba en su puesto de trabajo, al correr las estanterías de unos pantalones sintió un dolor intenso en la columna con calambre fuerte en su pierna izquierda, razón por la cual fue incapacitada por la EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD S.O.S desde el 26 de agosto de 2010 por el diagnóstico hernia discal y el 17 de septiembre de 2010 fue intervenida quirúrgicamente. Indica que debido a sus condiciones de salud en el mes de julio de 2011 la demandada intentó desvincularla por abandono de cargo, acudiendo al Ministerio del Trabajo con el fin de que se autorizara el despido, argumentando que ella no se había presentado a laborar luego de haberse terminado la incapacidad otorgada por la EPS el 19 de abril de 2011, petición que fue despachada desfavorablemente por la autoridad administrativa mediante Resolución GACT No. 001398 de 16 de julio de 2011. Afirma que el 23 de septiembre de 2011 se reintegró a laborar, pero tres meses después, sus condiciones de salud se agravaron, siendo incapacitada por su EPS de manera ininterrumpida hasta el 08 de abril de 2012; al reintegrarse a sus labores, el 09 de abril de 2012, la demandada le entregó carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa; encontrándose, para la fecha del despido, en condición de limitada física por sufrir de hernia discal central en L4- S1, cambios degenerativos discales y artrosis facetaria leve en L5-S1, en pleno proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral y por tener conocimiento la demandada de su evolución médica a través de oficio No. SCA 02407 de 14 de septiembre de 2011 dirigido por la Dependencia Técnica de Medicina del Trabajo de la EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD S.O.S.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

JULIA ANATILDE GONZÁLEZ ANGULO.² Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y, como argumentos de defensa, aceptó el vínculo laboral

² Fs. 158-165

que la unió con la demandante en los extremos temporales indicados en la demanda y las incapacidades a ella otorgadas, así como de la intervención quirúrgica. Aclaró no ser cierto que el estado incapacitante se haya dado por movimiento de estanterías, por no ser dicha operación parte de las funciones para la que fue contratada la extrabajadora, así mismo que no es cierto que haya recibido restricciones médicas por parte de la EPS. Alega que el 09 de abril de 2012 terminó el contrato de trabajo por no contar con los recursos económicos para seguir sosteniendo a la demandante. Propuso las excepciones de prescripción, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y falta de causa en las pretensiones de la demanda, compensación, buena fe e innominada o genérica.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 084 del 03 de marzo de 2017, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre la señora MARIA TERESA RÍOS ROLDÁN y la señora JULIA ANATILDE GONZALES ANGULO la primera identificada con cedula de ciudadanía número 31.268.117 y la segunda con cedula de ciudadanía número 27.078.294, existió un contrato individual de trabajo en el periodo comprendido entre el 5 de diciembre del año 2009 y el 9 de abril del año 2012, terminado sin justa causa y sin autorización de funcionario competente por razones imputables al empleador en la última data, 9 de abril del año 2012.

SEGUNDO: DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo existente entre la demandante y la demandada arriba identificada resulta ineficaz, ante la probanza de su limitación física para la época de la desvinculación y al emerger en la instancia la estabilidad laboral reforzada en protección a sus derechos superiores de trabajo y seguridad social en los términos de los artículos 2, 13,25 y 48 de la Constitución Política de Colombia.

TERCERO: CONDENAR a JULIA ANATILDE GONZALES ANGULO para que dentro de los 5 días hábiles siguientes a la ejecutoria de la presente sentencia proceda al reintegro de la demandante MARIA TERESA RÍOS ROLDÁN, debiendo pagar todos los salarios y prestaciones sociales legales dejadas de percibir entre ellas los aportes al sistema de seguridad social en el periodo comprendido entre el 9 de abril del año 2012 y el momento en que realice el reintegro al que se condena.

CUARTO: DECLARAR parcialmente probada la excepción de compensación propuesta por la parte demandada, en cuanto a lo pagado a título de indemnización por despido injusto, ante la ineficacia del despido, por ello se autoriza a la demandada JULIA ANATILDE GONZALES ANGULO a descontar del valor a pagar a la demandante, lo ya consignado por concepto de indemnización por despido injusto, a su mismo decir, por la suma equivalente a \$1.624.540.

QUINTO: ORDENAR a la demandada pagar a la demandante los valores de salarios y prestaciones sociales insolutos debidamente indexados mes a mes desde su causación 9 de abril del año 2012, hasta el momento en que se

verifique su pago, ante lo notorio de los efectos nocivos de la inflación sobre la moneda colombiana.

SEXTO: CONDENAR en costas parciales a la demandada, a favor de la demandante, las cuales se liquidarán oportunamente por la Secretaría del Juzgado, para lo cual se fijan desde ya las agencias en derecho en suma equivalente a 5 SMLMV.

SENTENCIA COMPLEMENTARIA

PRIMERO: ADICIONAR la sentencia 084 del 3 de marzo del año 2017, en el sentido de absolver a la demandada JULIA ANATILDE GONZALES ANGULO de la pretensión de indemnización de 180 días en favor de la señora MARIA TERESA RÍOS ROLDÁN, conforme la ley 361 del 97 y los decretos que la reglamentan.

En respaldo de su decisión, el a quo señaló, previa exposición de las normas y alcance jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre la estabilidad reforzada por fuero de salud, que según el material probatorio recaudado logra la parte demandante probar su desvinculación laboral en estado de debilidad manifiesta conocida por el empleador y cuyas razones económicas no justifican la terminación unilateral del contrato sin previa autorización de autoridad competente dando paso a la ineficacia del despido. No accedió a la indemnización por despido injusto, argumentando que como se aplicó la posición de la Corte Constitucional, esto es la ineficacia del despido, vale decir que se presume que éste nunca sucedió, ordenándose el reintegro y pago de todo lo dejado de devengar, se entiende reparado el daño causado con dicha decisión.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

El apoderado de la **DEMANDANTE** apeló la sentencia frente a la negativa de la indemnización de 180 días contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, sustentando la procedencia de la misma según sentencia 531 de 2000 que la declara exequible y que el hecho de que se haya ordenado el reintegro y pago de prestaciones sociales no exonera del pago de dicho emolumento.

La **PARTE DEMANDADA** recurrió también la sentencia argumentando que el juez omitió que la trabajadora ya había superado sus incapacidades, las que se habían terminado desde el mes de noviembre y diciembre, con entrega de concepto de rehabilitación por parte de la EPS y las restricciones que se habían entregado por la entidad se habían cumplido, acondicionando un lugar para ella, y luego de cinco meses, en el mes de abril de 2012 decidió dar por terminado el contrato de trabajo debido a problemas económicos, cancelando la respectiva indemnización. Expone que, si bien es cierto, existe

una tutela que declaró la ineficacia del despido, dentro del proceso no existe prueba técnica ni científica de que la demandante tuviera alguna minusvalía, discapacidad o deficiencia conforme el Decreto 917 de 1999, manual único de calificación de la invalidez. Agrega que, la parte demandante en su interrogatorio de parte fue incongruente frente a una notificación de pérdida de la capacidad laboral y que no se puede hacer más gravosa la situación del empleador por parte del operador de justicia, al imponer no solamente una carga de algo que no se probó en el proceso, que era una limitación física, máxime cuando la demandante ingresó al empleo con problemas físicos, por lo que solicita se revoque el reintegro.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandada insistió en los argumentos de defensa de la contestación de la demanda. La parte demandante guardó silencio. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMAS JURÍDICOS. En estricta consonancia con los reparos invocados en la alzada se centran a resolver: **(i)** Si la demandante es o no objeto de la estabilidad laboral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que justifique el reintegro ordenado en primera instancia junto con el pago de salarios, prestaciones sociales dejados de percibir y aportes a la seguridad social; y, **(ii)** si además es procedente que se ordene la indemnización de 180 días que contempla la norma en comento.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente se debe destacar que es supuesto fáctico indiscutido dentro del presente asunto que **(i)** entre la señora MARIA TERESA RÍOS ROLDÁN y la señora JULIA ANATILDE GONZÁLEZ ÁNGULO existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 05 de diciembre de 2009 hasta el 09 de abril de 2012, **(ii)** la terminación del contrato se dio de forma unilateral por parte de la empleadora sin una justa causa, **(iii)** la actora tuvo períodos de incapacidad en el año 2010, 2011, y 2012, y **(iv)** que el Ministerio del Trabajo a través de Resolución No. 0011398 de 19 de julio de 2011 negó la solicitud de desvinculación laboral de la demandante (hechos aceptados en la contestación de la demanda y corroborados documentalmente).

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, delimita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido que tiene que ser autorizado por el Inspector del Trabajo, pues en caso contrario la terminación no produce ningún efecto.

Así lo consideró la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, al manifestar que el ámbito laboral constituye un objetivo específico para el cumplimiento de los propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas; de ahí que el elemento prioritario de dicha protección lo constituya la ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso a bienes y servicios para su subsistencia y la de su familia, y en la parte resolutive de la sentencia dispuso que, “...carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

La aplicación de la protección, sin embargo, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de discapacidad del trabajador en el momento de terminar la relación de trabajo, pues si la ignora no puede alegarse que se violó el citado fuero o que se vulneró la protección laboral reforzada, por cuanto no puede perderse de vista que una de las exigencias normativas establecidas en el citado artículo 26 es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como el reconocimiento de la deficiencia física y/o mental alegada.

El artículo 1° del Convenio 159 de la OIT, citado en el fallo de la Corte Constitucional ya referido, estatuye: *“A los efectos del presente Convenio, se entiende por “persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”*

Dentro del ordenamiento jurídico interno, el artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 define a las personas con y/o en situación de discapacidad como, *“Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

Ahora, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, de antaño, han desarrollado los presupuestos tendientes a establecer si un trabajador se ubica dentro de la estabilidad laboral reforzada a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, se tiene que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un principio señalaba que no es cualquier limitación o discapacidad la que es objeto de protección por parte de la Ley 361 de 1997, sino que solo son sujetos de estabilidad laboral reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15 %, es decir, limitaciones moderadas, severas y profundas de conformidad con el artículo 5° de la Ley antes señalada. Sin embargo, dicha tesis ha sido recientemente revaluada por la Corporación a través de la sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023, MP: Dra. Marjorie Zúñiga Romero, en el entendido que dicho porcentaje mínimo de limitación sólo es exigible en los casos anteriores al 10 de junio de 2011, fecha en la que entró a regir en Colombia la *«Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad»*, pues consideró la alta Corporación que: *“...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. 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.”* Por tanto, indicó la Corte que lo determinante para establecer si una persona es objeto de estabilidad laboral reforzada, son tres aspectos a saber:

“(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.”

También ha dicho esa Corporación que la autorización del Ministerio del Trabajo se impone cuando la discapacidad del trabajador sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, caso en el cual el funcionario del ente Ministerial debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas (CSJ SL1360-2018).

Asimismo, ha adoctrinado la Sala Laboral que el estado de discapacidad o limitación del trabajador se puede inferir del estado de salud en que se encuentre el empleado, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo (CSJ SL1735-2021).

Finalmente, la jurisprudencia reiterada recientemente del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha adoctrinado que si en el juicio el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar una justa causa de despido o una razón objetiva para terminar el contrato de trabajo, pues el empleador para acudir al despido unilateral y sin justa causa tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo de acuerdo con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL535-2023)

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, consideró que no es suficiente la presencia de una discapacidad en el trabajador que el empleador decide desvincular, sino que para que prospere la protección de la estabilidad laboral reforzada, se debe acreditar que la desvinculación laboral se debió a la condición particular del trabajador, es decir, debe estar plenamente demostrado el nexo causal entre la

discapacidad o condición de debilidad manifiesta del trabajador y la desvinculación laboral.

Posteriormente, a través de la sentencia SU-049 de 2017, señaló la Corte que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es predicable frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Señala textualmente la providencia en mención,

“Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que 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 y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.”

Conforme el desarrollo jurisprudencial que sobre la materia han realizado la Corte Constitucional y la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, es dable colegir que no es cualquier afectación a la salud del trabajador la que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta y, por tanto, beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, sino que dicha estabilidad es pregonable cuando la patología que padece es notoria, evidente y perceptible y, además, le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares. Y si bien la Sala de Casación Laboral prescribe que la limitación del trabajador debe ser superior al 15 %, es decir, al menos moderada, también ha reconocido que para acreditarse tal aspecto no es necesario un dictamen de calificación, sino que el mismo puede probarse con otros elementos de juicio.

En esos términos, tenemos que son cuatro los presupuestos para que un trabajador goce de la estabilidad laboral reforzada dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: **I)** debe padecer una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo; **II)** dicha limitación de salud debe ser notoria, evidente y perceptible y, además, impedirle o dificultarle sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; **III)** el empleador debe conocer el estado

del salud del trabajador y; **IV)** la terminación del contrato de trabajo debe darse con ocasión y causa de esa limitación a la salud, es decir, debe existir nexo causal entre la afectación de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio que, demostrada la situación de discapacidad del trabajador, se presuma que la terminación del contrato tuvo génesis en esa circunstancia.

Caso concreto. Al proceso fue allegado por la parte demandante a folios 27 a 29 relación de las incapacidades otorgadas a ella desde el 26 de agosto de 2010, entre las que se destacan para el año 2012, año de la desvinculación laboral por parte de la empleadora, las siguientes:

Desde	Hasta	Duración	Diagnóstico
04/01/2012	11/01/2012	8	Radiculopatía
12/01/2012	17/01/2012	6	Radiculopatía
18/01/2012	01/02/2012	15	Radiculopatía
03/02/2012	12/02/2012	10	Lumbago con ciática
13/02/2012	21/02/2012	9	Lumbago con ciática
14/02/2012	22/02/2012	9	Lumbago con ciática
27/02/2012	29/02/2012	3	Lumbago con ciática
01/03/2012	05/03/2012	5	Lumbago no especificado
22/03/2012	22/03/2012	1	Lumbago no especificado
23/03/2012	29/03/2012	7	Lumbago con ciática
30/03/2012	01/04/2012	3	Lumbago con ciática
04/04/2012	06/04/2012	3	Trastornos de los discos intervertebrales no especificado

A folios 31 a 85, reposa la historia clínica de la demandante que da cuenta de los padecimientos de columna por ella presentados: *trastornos de disco lumbar y otros con radiculopatía*.

En las foliaturas 80 a 82, se destaca oficio de 06 de enero de 2011 dirigido al extinto ISS por la EPS SOS SERVICIOS OCCIDENTAL DE SALUD con asunto “subsidio de incapacidad temporal superior a 180 días” y evaluación de Medicina del Trabajo en el que se certifica por la EPS en referencia que “*trastornos de disco lumbar y otros con radiculopatía*”, es una patología de origen no profesional diagnosticada desde el 23 de enero de 2009.

Igualmente, a folio 83 concepto de Medicina Laboral del ISS de fecha 22 de marzo de 2011 donde se anota: “*paciente que asiste por primera vez, remisión incompleta por su EPS, con historia lumbopatía crónica pronóstico*

favorable de rehabilitación, continúa en tratamiento, incapacidad prolongada”.

A folio 226 oficio No. SCA 02407 de 14 de septiembre de 2011 dirigido por la Dependencia Técnica de Medicina del Trabajo de la EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD S.O.S a la demandada ANA JULIA MATILDE GONZÁLEZ ANGULO, colocándole en conocimiento el procedimiento técnico administrativo de Medicina del Trabajo que se debía seguir al interior de la empresa para proteger la salud e integridad de la trabajadora, tales como manejar descansos, pausas activas periódicas, movilización de transporte de carga, evitar actividades que generen vibración.

Se allegó por la demandada los testimonios de las señoras LUZ VARGAS OSORIO ambas trabajadoras en el establecimiento de su propiedad, la primera mencionó que lleva 20 años laborando en la empresa, y la segunda alrededor de 10 años.

Manifestaron las declarantes conocer a la demandante por haber laborado desde noviembre de 2009 al servicio de la señora JULIA ANATILDE GONZÁLEZ, primeramente, como impulsadora de las confecciones en puntos de ventas y luego ya dentro de la fábrica, que la misma tuvo una intervención quirúrgica en el año 2010 y desde ahí fue incapacitada.

Coincidieron las testigos, que cuando la trabajadora regresó a la empresa después de sus incapacidades, ella tenía un horario especial por parte de la empleadora, que ingresaba más tarde a laborar que el resto de los empleados y salía temprano a efectos de que se le facilitara el transporte, que usaba un bastón, el cual ponía a su lado, pues estaba en su mayor parte sentada al ser ayudada en sus actividades de revisión de las confecciones por la señora LUZ VARGAS OSORIO.

La testigo CAROLINA ESQUIVEL CALDERÓN informó que la actora luego de los 180 días de incapacidad le llegó una carta a la empresa por parte de la EPS SOS con concepto de rehabilitación y que la empleada empezó labores en noviembre de 2011, laborando normalmente a hasta abril de 2012, aduciendo que su jefa ya no podía tenerla en la empresa por razones económicas que le impedían seguir teniéndola contratada. Agregó que la empresa no fue notificada de ningún dictamen de pérdida de la capacidad laboral.

En interrogatorio de parte absuelto por la señora MARIA TERESA RÍOS ROLDÁN manifestó que no se encuentra en trámite de pérdida de la capacidad laboral y pensión de invalidez, aduciendo que ella recibió fue directriz de ser reubicada, que cuando se reincorporó a la empresa le fue asignada la actividad de desenvolver royos de tela de 70-80 cm y bajar y subir escaleras, movimientos que le terminaron de agravar sus problemas de columna.

Valorado el anterior material probatorio, efectivamente se puede observar que la demandante el diagnóstico de fecha 23 de enero de 2009 “*trastornos de disco lumbar y otros con radiculopatía*”, calificado por la EPS como de origen común y conocido por la empresa, según las aceptaciones que hace desde la contestación de la demanda y la prueba testimonial acompañada por dicho extremo, generó en la parte activa desde agosto de 2010 largos periodos de incapacidad por más de 180 días, las que si bien hasta el 22 de febrero de 2012 dejaron de ser consecutivas, evidenciándose que después de dicha fecha, se otorgaron órdenes de incapacidad discontinuas entre los 3 y 7 días, no obstante como se denota en el mes de marzo de 2012 sumados los días de licencia se obtiene un total de 13 y en abril del 04 al 06 se generó una nueva incapacidad de tres días, por lo que emerge con claridad que para la fecha del despido lunes 09 de abril de 2012 la actora si bien no reporta incapacidad para dicho día, no se puede desconocer que solo desde el viernes de 06 de febrero de 2012, se le había otorgado el último subsidio de salud, además de contar con restricciones desde el 14 de septiembre de 2011, sin que exista un documento posterior que les haya dejado sin efecto, situaciones de salud, que la hacen innegablemente beneficiaria de estabilidad laboral reforzada, dado que su patología “*trastornos de disco lumbar y otros con radiculopatía* le impedía desempeñar normalmente sus actividades desde el año 2010 habiéndose encontrado desde dicha fecha la mayor parte del tiempo incapacitada, alcanzado más de 180 días y continuando reportando nuevas incapacidades.

Se reitera el estado de debilidad de la actora era un hecho conocido al interior de la empresa, al punto que las testigos arrimadas por dicho extremo de la litis, dieron cuenta que la señora MARÍA TERESA RÍOS ROLDÁN utilizaba un bastón para desplazarse, requería de ayuda para sus actividades y le fue dispuesto un horario especial de entrada y salida, máxime cuando la empleadora precisamente consciente del estado

incapacitante de su trabajadora en el año 2011, intentó a través de la oficina del Ministerio del Trabajo obtener autorización para su despido la cual no le fue aceptada, luego como bien lo razonó el juez de primera instancia las razones de índole económica alegadas por la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral del contrato sin autorización de la autoridad del trabajo, no tienen efecto alguno y en consecuencia se presume que el despido fue discriminatorio, procediendo tal como se encuentra ordenado en la sentencia, el reintegro junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y pago de aportes a la seguridad social dejados de percibir entre el 09 de abril de 2012 y el momento en que se realice el reintegro, por lo que se confirmará la sentencia en dicho sentido, resolviéndose así de manera desfavorable el recurso de alzada propuesto por la parte pasiva.

Por el contrario, los reparos de la parte demandante salen adelante como quiera que procede el pago de la indemnización de 180 días de salarios contempladas en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues dicha prestación a la luz de dicha norma no es excluyente con el reintegro y pago de los emolumentos de índole salarial y prestacional en tanto fue justamente dispuesta para proteger al trabajador en estado de debilidad manifiesta retirado de sus funciones por razones de salud, presupuestos que se encuentran acreditados en este asunto.

Ello se desprende de la redacción misma del artículo en comento, el cual reza:

“Artículo 26.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. 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 y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.**”

Corolario de lo anterior, se revocará el numeral primero de la sentencia complementaria 084 de 03 de marzo de 2017 para en su lugar condenar a la demandada JULIA ANATILDE GONZÁLEZ a reconocer y pagar a la señora MARIA TERESA RÍOS ROLDÁN por concepto de indemnización de 180 días de salario, la suma de \$3.400.200.

La liquidación se realizó sobre el salario que devengaba la demandante para el año 2012 que, según las pruebas documentales allegadas en el proceso, correspondía al salario mínimo (f. 232), que para la citada anualidad era la suma de \$566.700.

Se condenará en costas a la parte demandada por no haber prosperado su recurso de apelación, inclúyase como agencias en derecho el equivalente a un SMLMV.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el numeral primero de la sentencia complementaria 084 de 03 de marzo de 2017 para en su lugar condenar a la demandada JULIA ANATILDE GONZÁLEZ a reconocer y pagar a la señora MARIA TERESA RÍOS ROLDÁN por concepto de indemnización de 180 días de salario, la suma de \$3.400.200.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en todo lo demás.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte **DEMANDADA**. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a medio SMMLV, al momento de su pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma electrónica

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Ponente



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Carolina Montoya L

CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Firmado Por:

Maria Isabel Arango Secker

Magistrada

Sala 013 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: 55841cbdache5f2e94a63881a6f10b7a8830acd9f60b2c5311b0231721996cf2

Documento generado en 29/01/2024 01:40:33 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>