

CONSTANCIA SECRETARIAL: Vencido el término de traslado dispuesto en la lista fijada el 25 de enero de 2024, Crisalltex S.A. remitió alegatos de conclusión como se aprecia en el archivo 05 de la Carpeta de Segunda Instancia. La demandante dejó transcurrir el término en silencio y el Ministerio Público no rindió concepto en esta sede judicial.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Sin necesidad de firma Art. 2, inc. 2 Ley 2213 de 2022 y art. 28 Acuerdo PCSJA20-11567

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, once (11) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Acta No. 36 del 08 de marzo de 2024

Teniendo en cuenta que el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN, como ponente, y OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA, y el Magistrado GERMÁN DARIO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Martha Piedad Ortiz Molina en contra de Crisalltex S.A.**

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

PUNTO A TRATAR

Por esta providencia, la Sala resuelve el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida el 5 de octubre de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira (Risaralda). Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. LA DEMANDA Y LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandante pretende que la justicia laboral declare que entre ella y la demandada Crisalltex S.A, se celebró un contrato de trabajo a término fijo desde el 12 de enero de 2016, terminado de forma unilateral por su empleador el 16 de diciembre de 2016, debido a su debilitado estado de salud. En consecuencia, solicita que se declare nulo el despido, y se condene al empleador a reintegrarla a su puesto de trabajo o a uno de mejor condición atendiendo sus restricciones de salud y con el respectivo pago de aportes a seguridad social (ARL, pensión y salud) no cotizados, aunado al pago de salarios, vacaciones y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación laboral. Asimismo, solicita se ordene el pago de la indemnización por despido discriminatorio contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la suma de veinte millones de pesos (\$20.000.000) por concepto de perjuicios morales ocasionados, además, de las costas procesales y agencias en derecho en su favor, la indexación de los conceptos condenados y el pago de las demás sumas que resulten probadas en juicio.

Para fundar dichas pretensiones, relata que, por medio de contratos de trabajo a término fijo celebrados entre el 2004 y 2016, siendo el último aquel que tuvo lugar entre el doce 12 de enero de 2016 y el 24 de diciembre de 2016, prestó sus servicios como operaria de máquinas industriales para la confección de

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

pantalones en la empresa Crisalltex S.A, devengando la suma del salario mínimo mensual legal vigente para cada anualidad, en un horario de 7 a.m. a 5 p.m.

Expone que, el 24 de diciembre de 2016, sin el respectivo preaviso establecido en la norma laboral, la secretaria de la empresa demandada le informó verbalmente que su contrato se daba por terminado ese mismo día y la relación laboral no se renovaba para el siguiente año, aunque advierte que su puesto laboral no desapareció y se ocupó con personal contratado.

Narra que es una persona en condición de debilidad manifiesta por padecer de múltiples enfermedades, entre las cuales destaca: *síndrome del túnel carpiano, osteoartritis, tendinitis del hombro derecho y dolor residual*; pese a lo cual nunca fue remitida a la ARL o a la EPS por parte de su empleador, incumpliendo sus obligaciones frente al SGSST y añade que fue despedida sin contar con el permiso del Ministerio de trabajo requerido para este tipo de casos, ya que fue calificada con un 30% de pérdida de la capacidad laboral.

Por último, arguye que, como consecuencia del despido, sufrió perjuicios morales y económicos, así como detrimento en su salud física y mental y que además no se ha podido volver a emplear al mercado laboral formal.

En respuesta a la demanda, **Crisalltex S.A**, aceptó la relación laboral; cargo y salario; sin embargo, aclaró que el primer contrato suscrito entre las partes tuvo lugar entre el 8 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2008, y el último del 12 de enero al 24 de diciembre de 2016, que finalizó por vencimiento del plazo pactado, cuyo preaviso se realizó el 21 de noviembre de 2016. Por último, indicó que dentro de la franja horaria descrita en la demanda estaba contenido el tiempo para tomar los alimentos (refrigerio y almuerzo).

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

En lo que atañe a las pretensiones, la parte pasiva se opuso a la totalidad de estas, salvo a aquella relacionada con la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a término fijo y a la fecha inicial de la última relación laboral. En ese sentido, propuso las siguientes excepciones: "*Prescripción*" (Como excepción precia y de mérito), "*Cobro de lo no debido*", "*Inexistencia de las obligaciones demandadas*", "*Buena fe*", "*Violación al derecho a la defensa de la demandada*" y "*la genérica*".

Es de anotar que la parte demandada alegó la prescripción, argumentando que la apoderada judicial de la parte demandante había notificado a su contraparte el veintiséis (26) de enero de 2022, esto es, dos (2) años después de admitida la demanda y cinco (5) años después de terminado el vínculo contractual. *La a quo*, en audiencia, resolvió declarar no probada la excepción, toda vez que considera que la notificación en los términos que exige el artículo 94 del Código general del proceso (en adelante CGP) no se hizo por situaciones ajenas a la demandante. Tal determinación fue apelada por la parte demandada siendo resuelta por esta Sala, la cual confirmó la decisión de primera instancia y condenó en costas a la empresa demandada.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia de primer grado, la *a-quo* desestimó las excepciones propuestas, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 12 de enero de 2016 y el 24 de diciembre de 2016 y la ineficacia del despido de la demandante al tratarse de una trabajadora cobijada bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada. Por ello, ordenó a la demandada reintegrar a la actora al cargo que venía ocupando o a uno similar con plena observancia de sus condiciones de salud previa concepto del área de medicina laboral y efectuar el pago de los salarios

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

y prestaciones a que la demandante tuviera derecho desde su despido hasta su reintegro efectivo.

Así mismo, condenó a la demandada al pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario que devengaba al momento de su despido y a la indexación de los dineros reconocidos en favor de la demandante hasta el momento del efectivo pago, negó las demás pretensiones, y condenó en costas a la demandada en un 80% a favor de la actora.

Para arribar a tal decisión, sostuvo que se encontraba por fuera de discusión la existencia de la relación laboral así como sus extremos temporales y la labor para la que fue contratada la demandante, esto es, operaria de máquinas industriales para la confección de pantalones y así mismo, reconoció que obra en el expediente, comunicación de la empresa fechada el 21 de noviembre de 2016, por medio de la cual se le informó a la demandante acerca de la terminación del contrato de trabajo por la expiración del plazo acordado.

Respecto de la procedencia de la pretensión de ineficacia del despido por razones de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, de conformidad con las pruebas documentales y testimoniales, afirmó que la señora Martha Piedad padece de síndrome del túnel del carpo bilateral de carácter progresivo; agregó que dicha condición ha sido tratada médicamente y que inclusive se le practicó una cirugía sin obtener mejoría clínica por lo que le persiste el dolor ante la ejecución de movimientos repetitivos, al punto que fue calificada obteniendo un 30% de pérdida de la capacidad laboral. En cuanto a la limitación que representaba la patología de cara a las labores que realizaba como trabajadora, indicó que empleo de las manos era indispensable para la ejecución de su labor, por lo que las molestias sufridas le dificultaban sustancialmente el desempeño de su trabajo. Indicó que el dolor padecido era notorio y evidente, porque se manifestaba al desempeñar la labor y

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

porque en el examen de ingreso llevado a cabo el 22 de enero de 2014 el médico laboral de la empresa advirtió una "dolencia osteomuscular" y le solicitó la práctica de una electromiografía previa firma de los contratos posteriores, aunado a que en el examen de egreso del 26 de diciembre de 2016 se consignó que la señora Martha Piedad requería de seguimiento de enfermedad osteomuscular y de tipo ergonómico, dentro de las cuales se ubican las lesiones de tipo muscular y nervioso de las manos y del hombro derecho padecidos por la demandante.

Frente a la calificación de pérdida de la capacidad laboral, aduce que, aunque no fue expedido por una entidad prevista en el artículo 3 del Decreto 2463 de 2001, esta puede ser valorada al no existir norma que determine lo contrario y que, además, en la garantía de estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de Ley 361 de 1997 se permite la libertad probatoria a la hora de acreditar la situación de discapacidad de un trabajador o una trabajadora.

En cuanto al nexo causal entre el despido y el estado de salud de la trabajadora, estableció que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una presunción legal o de derecho en la cual al trabajador o trabajadora le corresponde demostrar su situación de discapacidad para que el despido se presuma discriminatorio, por lo que impuso al empleador la carga de demostrar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. En atención a lo anterior, el despacho advirtió que, aunque la empresa demandada alega el vencimiento del plazo acordado como la justa causa a través de la cual se dio por terminado el contrato con la demandante, a su juicio, dicha causa es una situación insuficiente para justificar su terminación máxime si se tiene en cuenta que la accionante es sujeto de especial protección constitucional, en atención a lo dispuesto por la Corte constitucional en sentencia T- 035 de 2022, amén de que no contó con el permiso para despedir por parte del Ministerio de Trabajo.

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

Por último, absolvió de los perjuicios pretendidos por la demandante, del pago de los aportes con destino a al Sistema de Seguridad Social en Salud y ARL y condenó al reconocimiento de los demás emolumentos pretendidos y al pago de los aportes pensionales.

3. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia, la parte demandada presentó recurso de apelación, argumentando que la relación laboral se terminó por el vencimiento del plazo pactado en el contrato, que en el transcurso de la relación laboral la demandante no presentó ante la empresa incapacidades médicas o expuso afectaciones que le impidieran desarrollar la labor para la que fue contratada por lo que lo argüido por las testigos que declararon a su favor solo eran presunciones frente a que la señora Martha Piedad haya informado efectivamente de su estado de salud a sus jefes directos pero nunca evidenciaron tal situación de manera directa. Señaló que la calificación de la pérdida de capacidad laboral se hizo después de la terminación del contrato laboral, que la supervisora y la jefe de planta estaban pendientes del personal, en lo que atañe a requerimientos generales y no particulares; que no comparte la afirmación de que los padecimientos de la demandante eran evidentes y graves, pues la médica escuchada en declaración señaló la levedad de su condición, aunado a que, siempre trabajó con normalidad tras la intervención quirúrgica practicada.

Concluye que las condenas impuestas por la a quo no son viables, pues si la demandante tuvo una patología o padecimiento que le causara dolor y estuviera relacionada con sus manos, primero, esto no le impidió el desarrollo de sus funciones, segundo, no fue un evento conocido por el empleador y tercero no

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

impedía la finalización del contrato ya que no era de conocimiento de la empresa y no era necesario el permiso ante el Ministerio de trabajo.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Analizados los alegatos escritos presentados por la demandada, mismos que obran en el expediente digital y a los cuales nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con el problema jurídico que se expresará más adelante.

5. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

El problema jurídico se circunscribe en determinar sí al momento de la terminación del contrato, la trabajadora gozaba de estabilidad laboral reforzada debido a su estado de salud; si este fue conocido por el empleador y si el dictamen de pérdida de capacidad laboral tiene valor probatorio cuando se realiza con posterioridad al finiquito laboral.

6. CONSIDERACIONES

6.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Dispone el art. 26 de la Ley 361 de 1997 que *"(...) en ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación*

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

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” y agrega que “no obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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”. Cabe agregar, que dicha disposición fue declarada condicionalmente exequible por medio de la sentencia C-531 de 2000 bajo en el entendido 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”.

A propósito de esta norma, conviene precisar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia Rad. 10538 de 2016, determinó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada, por cuanto solo son sujetos de dicha garantía (o fuero) las personas que acrediten al menos una “*limitación moderada*”, en los términos al Decreto 2463 de 2001 y expuso que el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, como el dictamen pericial de las Juntas de Calificación de Invalidez, son solo algunos de los medios de prueba, no solemnes, para acreditar dicha limitación, empero, habrá casos, según la patología, en los que el juez podrá verificar tal supuesto de hecho con otras pruebas que obren válidamente en el plenario.

Además, a partir de la sentencia SL 2586-2020, del 15 de julio de 2020, la Corte precisó que el dictamen pericial no es prueba solemne de la discapacidad, la

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

cual puede ser acreditada bajo cualquier otro medio probatorio, rigiendo para el efecto el principio de libertad probatoria y de formación del convencimiento y aclaró que, en todo caso, el requisito o exigencia de la acreditación de una discapacidad al menos moderada, solo es exigible frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento, pues, en lo sucesivo, la protección se debe extender a todos los trabajadores discapacitados o en situación de discapacidad, es decir, 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, entendiendo por "*barreras*" cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales pueden ser actitudinales, comunicativas y físicas, en los términos del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013.

La anterior tesis fue modificada por las mayorías de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL711-2021 del 24 de febrero de 2021¹, en virtud de lo cual, la Sala Mayoritaria de esta Sala de decisión con base en los salvamentos de voto de dos de los Magistrados², continuó aplicando la tesis vertida en la sentencia SL 2586 del 15 de julio de 2020, debido a que la interpretación mayoritaria del máximo órgano de cierre basada en los grados de pérdida de la capacidad laboral, contenidos en el derogado artículo 7 del Decreto 2463 de 2001³, desconocían el modelo social de discapacidad establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en la Ley

¹ Magistrado Ponente Dr. Gerardo Botero Zuluaga, Radicación No. 64605.

² Dra. Clara Inés Dueñas Quevedo y Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez

³ El artículo 61 del Decreto 1352 de 2013, 26 de junio, derogó el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001.

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

Estatutaria 1618 de 2013, que, como lo señalaron las voces disidentes, son normas superiores a las normas internas de carácter legal.

En la actualidad, la Corte Suprema de Justicia por medio de las sentencias CSJ SL1184 de 2023, CSJ SL1259 de 2023, CSJ SL1268 de 2023, CSJ SL1419-2023, CSJ SL 1508 de 2023, CSJ SL1817 de 2023, concluyó que el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, y dispuso que para la aplicación de la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, era necesario que concurrieran los siguientes parámetros objetivos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo (Inc. 1, art 2º, Ley 1618 de 2013), aclarando que las contingencias o alteraciones momentáneas de salud o las patologías temporales, transitorias o de corta duración *per se* no son una discapacidad.
2. La existencia de barreras actitudinales, comunicativas o físicas, que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia en el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. (Inc. 5, art 2º, Ley 1618 de 2013), para lo cual es necesario el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico.
3. El conocimiento de los elementos anteriores por parte del empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

Con todo, la Sala Laboral mantuvo la tesis de presunción adoptada desde la sentencia CSJ SL1360-2018, por medio de la cual, abandonó el criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, para, en su lugar, adoctrinar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una presunción legal o de derecho, en la cual al trabajador le corresponde demostrar su situación de discapacidad, para que el despido se presuma discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y la necesidad de acudir al Ministerio del Trabajo sólo cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, ya que en este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.

En este orden de ideas, como regla de decisión dispuso que una vez acreditada la situación de discapacidad del trabajador y que la terminación del vínculo laboral no se fundó en una causa objetiva, el finiquito se consideraba discriminatorio, y por ello, era preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

6.2. Caso concreto.

En el presente asunto, no es objeto de controversia que la señora Martha Piedad Ortiz Molina por medio de un contrato de trabajo a término fijo prestó sus servicios como operaria de máquina industrial para la confección de pantalones en

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

la empresa Crisalltex S.A desde el 12 de enero de 2016 hasta el 24 de diciembre de 2016.

Por lo que, a la luz de la jurisprudencia traída a colación, con el fin de verificar si es beneficiaria de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, procede la Sala constatar si se acreditan los requisitos jurisprudenciales expuestos, esto es: **1)** Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, de mediano o largo plazo, **2)** La existencia de barreras actitudinales, comunicativas o físicas, que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia en el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás, y **3)** El conocimiento del empleador al momento del despido.

Respecto del primero de los presupuestos jurisprudenciales, obra en el expediente, la historia clínica⁴ de la señora Martha Piedad Ortiz Molina, donde se constata que a la actora se le practicó una cirugía del túnel del carpo el 13 de noviembre de 2009, y una electromiografía⁵ el 13 de febrero de 2014, donde se arribó a la siguiente conclusión médica: *"estudio anormal, evidencia electrofisiológica de lesión desmielinizante del nervio mediano a nivel del túnel del carpo derecho e izquierdo, compatible con síndrome del túnel carpiano moderado derecho y leve izquierdo [...]".*

Así mismo, se halla dictamen de pérdida de capacidad laboral⁶ del 28 de agosto de 2017, donde se establece que la actora presenta un diagnóstico de

⁴ Expediente digital, 01 Primera instancia, C01 Primera instancia, C01 Principal, Archivo 07 Escrito Subsanación, Pág. 40-60.

⁵ Expediente digital, 01 Primera instancia, C01 Primera instancia, C01 Principal, Archivo 07 Escrito Subsanación, Pág. 61-66

⁶ Expediente digital, 01 Primera instancia, C01 Primera instancia, C01 Principal, Archivo 07 Escrito Subsanación, Pág. 37-39.

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

"Síndrome del túnel del carpo derecho moderado más dominancia" y *"Síndrome del túnel del carpo izquierdo leve"* de carácter progresivo, con fecha de estructuración 28 de abril de 2016 y una calificación de pérdida de la capacidad laboral del 34,1%. En este se establece que para el 2014 acudió tres veces al médico por molestias relacionadas con la enfermedad de túnel carpiano, razón por la cual en abril de 2016 fue valorada por el área de medicina laboral debido a que pese a la intervención quirúrgica no se evidenciaba mejoría clínica, continuaba con dolor para la dorsiflexión de manos, y se exacerbaba con el movimiento repetitivo.

En este orden de ideas, se encuentra acreditado el primero de los requisitos en mención, como quiera que la accionante presenta una patología de larga data que la afecta desde el año 2009, con mayor intensidad para los años 2014 cuando empezó a solicitar las valoraciones con la EPS y 2016 en el que se estructuró la pérdida de capacidad laboral.

Es de advertir que, contrario a lo relatado por el apoderado recurrente para la valoración del dictamen de pérdida de capacidad laboral, no es necesario que este se hubiera emitido en vigencia de la relación laboral. Así lo señaló la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4632 de 2021, pues en virtud del principio de libertad probatoria la utilidad del medio de prueba no se subsume al ámbito temporal, sino a los elementos valorados por el galeno en aras de corroborar la pérdida de capacidad laboral y grado de afectación padecido por el trabajador.

En cuanto al grado de limitación que dicha patología representaba en el ejercicio de las actividades para las cuales fue contratada, refirió la testiga María Alexandra Castañeda (compañera de trabajo de la demandante entre el 2012 y 2016) que ambas hacían parte del área de producción de pantalones, que estaba compuesta por 50 operarias; explicó que la producción se dividía en tres etapas, de las cuales la testigo era de la etapa de preparación y la demandante de terminados,

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

exponiendo que la producción se hacía en cadena, razón por la cual nunca podían parar y se quejaban constantemente por el dolor en manos y pies.

Como puede verse, los diagnósticos padecidos por la demandante si le representaban una limitación para las actividades propias del trabajo como operaria de máquinas industriales para confeccionar pantalones, ya que la testiga anterior dio cuenta que la labor ejecutada por la promotora del litigio era continua y repetitiva, ya que hacía parte de una cadena de producción. Recuérdese que la profesional en medicina ocupacional tanto en el dictamen como en la exposición de este, expresó que el dolor producto del diagnóstico se agravaba como respuesta a actividades repetitivas, tales como utilizar la máquina plana y enhebrar la aguja, señalando incluso que el deber ser en esos casos es emitir recomendaciones médicas o una reubicación del puesto de trabajo, de ahí que la patología diagnosticada no se pueda calificar como leve, ya que como señaló la galena en el caso de la demandante, la sintomatología necesariamente iba a derivar en una reubicación debido al dolor.

En lo que atañe al conocimiento de las circunstancias antes esgrimidas por parte del empleador, la Corte Constitucional por medio de la sentencia SU-087 de 2022 dispuso como regla jurisprudencial que uno de los eventos para acreditar una condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral es que *“en el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad (...)”* o según indicó en la sentencia SU-061 de 2023 que *“1) [l]a enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.”*

⁷ Corte Constitucional. Sentencia de unificación – 087 del nueve (09) de marzo de dos mil veintidós (2022). Expediente T-8.334.269 Magistrado ponente. – José Fernando Reyes Cuartas.

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

En el caso particular de la señora Martha Piedad Ortiz, cabe señalar que fue intervenida quirúrgicamente el 13 de noviembre de 2009 debido a padecimientos relacionados con el túnel carpiano, calenda para la cual se encontraba laborando al servicio de la demandada, por lo que para esa fecha el empleador debido a las necesarias incapacidades médicas que podían ser entre uno y cuatro meses según la galena que rindió declaración, se tuvo que enterar del procedimiento invasivo.

Aunado a ello, en el examen de ingreso del 2 de enero de 2014⁸ el médico ocupacional recomendó "EMG MUÑECA DER", electromiografía que se llevó a cabo el 13 de febrero de 2014 y aunque no existe prueba de que el resultado anormal se hubiera puesto en conocimiento del empleador, lo cierto es que desde esa fecha el empleador conoció que era posible que la trabajadora tuviera un problema muscular o nervioso.

Finalmente, el empleador conoció que los problemas osteomusculares de la promotora del litigio continuaron con el examen de egreso realizado el 26 de diciembre de 2016⁹, donde el profesional de la salud de manera textual consignó que la demandante requería control en el programa de vigilancia epidemiológica de origen ergonómico y que tal certificación se expedía con base con base en la historia clínica de la trabajadora. En este punto se resalta, que la médica declarante manifestó que la patología de la actora no podía pasar por inadvertida, ya que se consignaban en los exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, al ser una enfermedad osteomuscular.

⁸ Expediente digital, 01 Primera instancia, C01 Primera instancia, C01 Principal, Archivo 17ContestacionDemanda, Pág. 54.

⁹ Expediente digital, 01 Primera instancia, C01 Primera instancia, C01 Principal, Archivo 07 Escrito Subsanación, Pág. 34.

Es de aclarar, que aun cuando la cirugía y el examen de ingreso referido son de periodos diferentes al del último contrato laboral celebrado por las partes, atendiendo a que entre los contendores se celebraron múltiples contratos de trabajo a término fijo de manera sucesiva desde el 2008, según consta en el certificado laboral emitido por Crisalltex S.A. el 20 de enero de 2017¹⁰, tal evento permite inferir que la condición de la demandante era de vieja data conocida por la empresa, máxime si se tiene en cuenta que el insumo para la práctica de estas valoraciones es la historia clínica de los trabajadores.

Así mismo, no se puede perder de vista que las afectaciones de salud que el Síndrome del túnel del carpo causan, constituyen un hecho notorio puesto que limitan funcionalmente las manos de la persona que la padece y para el caso en concreto, dado que la labor de la demandante como operaria de máquinas industriales para la confección de pantalones requería el uso constante y repetitivo de sus extremidades (como lo manifestó la testiga Cecilia Sánchez Colorado) compañera de trabajo de la demandante), tal el hecho era conocido por las trabajadoras y supervisoras, más aún si se tiene en cuenta que la testiga María Alexandra Castañeda narró que dichas molestias eran comunes en ese tipo de actividades.

Puestas de este modo las cosas, el despido de la actora se presume discriminatorio, como quiera que la expiración del plazo fijo pactado, no es una causa objetiva para la terminación del finiquito contractual de personas con limitaciones por razones de salud de mediano o largo plazo, como quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo, tanto así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente, lo que devela que la expiración del plazo no es un suceso natural

¹⁰ Archivo 17, página 32 cuaderno de primera instancia.

que ocurra por sí solo, al contrario, es una expresión de la voluntad de alguna de las partes, sin la cual continúa en vigencia el vínculo laboral, tal como lo señaló el máximo órgano de cierre de la jurisdicción laboral en sentencia SL 2586 de 2020, en la que además concluyó lo siguiente:

"en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato".

Tesis compartida por la Corte Constitucional en sentencia T-195 de 2022 donde señaló que *"la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación del solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio [152]"¹¹.*

Sobra decir que el empleador no allegó ningún elemento que permita colegir dichas circunstancias, ya que omitió acudir al Ministerio del Trabajo y el testimonio vertido por la señora Paulina Ibarra Calderón, Jefa de Talento Humano para la época

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia de tutela – 195 del tres (03) de junio de dos mil veintidós (2022). Expediente T-8.531.324 Magistrada ponente. – Paola Andrea Meneses Mosquera.

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

en la que la demandante prestó sus servicios, es insuficiente, pues narró que no recordaba las situaciones específicas relacionadas con la gestora. Por otra parte, las testigas de la promotor del litigio expusieron que la actividad desempeñada por la actora fue ocupada por otra trabajadora de la empresa y al año siguiente por una nueva operaria, indicios que corroboran el despido discriminatorio, pues no existe ninguna justificación plausible, salvo la limitación de salud que se aduce en el litigio, para que la empresa después de 6 años de suscripción sucesiva de contratos de trabajo a término fijo hubiera reemplazado los servicios de una empleada de cara al servicio y experiencia que le propiciaba a la unidad económica.

Corolario de lo anterior, se confirmará el numeral primero de la sentencia recurrida y se adicionarán los ordinales segundo y tercero de la providencia de instancia para tasar y discriminar los emolumentos que debe reconocer el empleador a la trabajadora debido a que el artículo 283 del Código General del Proceso obliga a emitir sentencia en concreto, y en materia laboral el objeto del recurso de apelación incluye siempre los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador, como señaló la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003, por medio de la cual declaró la exequibilidad condicionada del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo.

Así las cosas, realizados los cálculos de rigor hasta la fecha de corte de la sentencia de segunda instancia, los emolumentos adeudados se tasar en los siguientes montos:

DESDE	HASTA	Nº DIAS	SALARIO BASE	SALARIO	PRIMAS	CESATÍAS	INT. CESANTÍAS	VACACIONES
25/12/2016	31/12/2016	7	\$ 689.455	\$ 160.873	\$ 13.406	\$ 13.406	\$ 31	\$ 6.703
1/01/2017	31/12/2017	360	\$ 737.717	\$ 8.852.604	\$ 737.717	\$ 737.717	\$ 88.526	\$ 368.859
1/01/2018	31/12/2018	360	\$ 781.242	\$ 9.374.904	\$ 781.242	\$ 781.242	\$ 93.749	\$ 390.621

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

1/01/2019	31/12/2019	360	\$ 828.116	\$ 9.937.392	\$ 828.116	\$ 828.116	\$ 99.374	\$ 414.058
1/01/2020	31/12/2020	360	\$ 877.803	\$ 10.533.636	\$ 877.803	\$ 877.803	\$ 105.336	\$ 438.902
1/01/2021	31/12/2021	360	\$ 908.526	\$ 10.902.312	\$ 908.526	\$ 908.526	\$ 109.023	\$ 454.263
1/01/2022	31/12/2022	360	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 120.000	\$ 500.000
1/01/2023	31/12/2023	360	\$ 1.160.000	\$ 13.920.000	\$ 1.160.000	\$ 1.160.000	\$ 139.200	\$ 580.000
1/01/2024	29/02/2024	60	\$ 1.300.000	\$ 2.600.000	\$ 216.667	\$ 216.667	\$ 4.333	\$ 108.333
				\$ 78.281.721	\$ 6.523.477	\$ 6.523.477	\$ 759.573	\$ 3.261.738

	SALARIO	Nº DIAS	TOTAL
Indemnización Art. 26 Ley 361 de 1997	\$ 689.455	180	\$ 4.136.730

En lo que atañe a los aportes con destino al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, se precisa que estos deben ser consignados en el fondo de pensiones al que se encuentra afiliada la promotora del litigio, previo cálculo actuarial que para el efecto realice la administradora de pensiones. Para ello la demandante deberá informar dentro de los 10 días siguientes a la ejecutoria de la sentencia el fondo en el que se encuentra afiliada y dentro de los 10 días siguientes el demandado deberá solicitar el respectivo cálculo actuarial.

Costas de segunda instancia a cargo del recurrente en un 100% en favor de la demandante, conforme lo prevé el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P aplicable en materia laboral por analogía según el artículo 145 del C.P.T y de la S.S.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Primera de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

PRIMERO: MODIFICAR los ordinales segundo y tercero de la sentencia proferida el 5 de octubre de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira (Risaralda), dentro del proceso adelantado por **Martha Piedad Ortiz Molina** en contra de **Crisalltex S.A.**, así:

SEGUNDO: DECLARAR ineficaz el despido de la señora MARTHA PIEDAD ORTIZ MOLINA efectuado el 24 de diciembre de 2016, al tratarse de una trabajadora amparada por estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordena a la demandada CRISALTEX S.A., que la reintegre al cargo que venía desempeñando u otro similar, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición, previo concepto del área de medicina laboral, con el respectivo reconocimiento de salarios y demás prestaciones a que tuviere derecho la demandante, desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reintegro efectivo, deuda que a la fecha asciende a la suma de \$95.349.986 discriminados de la siguiente manera:

- *Salario: \$78.281.721*
- *Primas: \$6.523.477*
- *Cesantías: \$6.523.477*
- *Intereses a las cesantías: \$759.573*
- *Vacaciones: \$3.261.738*

Los aportes con destino al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, deben ser consignados en el respectivo fondo de pensiones por medio del cálculo actuarial que para el efecto realice la administradora de pensiones en que se encuentra afiliada la demandante. Para ello la demandante deberá informar dentro de los 10 días siguientes a la ejecutoria de la sentencia el fondo en el que se encuentra afiliada y dentro de los 10 días siguientes el demandado deberá solicitar el respectivo cálculo actuarial.

Radicación No.: 66001-31-05-004-2019-00590-02
Demandante: Martha Piedad Ortiz Molina.
Demandado: Crisalltex S.A.

TERCERO: CONDENAR a la demandada CRISALTEX S.A. para que reconozca y pague a la señora MARTHA PIEDAD ORTIZ MOLINA por concepto de indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 las suma de \$4.136.730 que corresponden a 180 días del salario que devengaba al momento de su desvinculación.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la demandada en un 100% en favor de la demandante. Líquidense por el Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.

La Magistrada ponente,

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

La Magistrada y el Magistrado,

Con firma electrónica al final del documento

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Salva voto

Con firma electrónica al final del documento

GERMAN DARIO GOEZ VINASCO

Firmado Por:

**Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda
Firma Con Salvamento De Voto**

**German Dario Goetz Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

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: **c2861b0b8bb94ac0c6b06c0109c8d82e6feafbd07d048724fda2a1ddf52e4e7e**

Documento generado en 08/03/2024 02:33:37 PM

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