



República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI-SALA LABORAL
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
MAGISTRADO PONENTE

PROCESO	ORDINARIO LABORAL-APELACIÓN SENTENCIA
DEMANDANTE	MARÍA LORENA GODOY VELASQUEZ
DEMANDADA:	CREACIONES ELOHYM S.A.
RADICACIÓN:	76001-31-05-005-2019-00431-01
JUZGADO DE ORIGEN:	QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - INDEMNIZACIÓN DESPIDO INJUSTO-PERJUICIOS MORALES

Santiago de Cali, veinticuatro (24) de abril de dos mil veintitrés
(2023)

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA, CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA y en calidad de Magistrada Ponente YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO, atendiendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante y Creaciones Elohy S.A.S, en contra de la sentencia n° 222 de 26 de mayo de 2022, emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, por lo que se procede a dictar la siguiente:

SENTENCIA n° 113
I. ANTECEDENTES

La demandante solicitó, que se declare que la terminación del contrato de trabajo fue injusta e ilegal, por cuanto, se encontraba gozando de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, en consecuencia, se ordene su reintegro laboral junto con el pago de

salarios y prestaciones sociales desde su desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro; de manera subsidiaria, se ordene el pago de la indemnización por despido injusto, junto a los daños y perjuicios.

Para sustentar sus pretensiones, manifestó que, el 05 de marzo de 2015, suscribió un contrato de trabajo de labor contratada con la demandada, en el cargo de operaria de máquinas industriales de confección textil, con una asignación mensual de un salario mínimo legal vigente, el cual se extendió hasta el 27 de diciembre de 2018, fecha en la cual, la enjuiciada le terminó su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa. Resaltó, que el 17 de septiembre de 2017, sufrió un accidente de tránsito que le causó fractura en la rodilla derecha y la ruptura de un ligamento, lo cual desencadenó dificultades en el desarrollo cotidiano de sus labores, incapacidades y, detrimento de su salud física en general.

Pese a lo anterior, manifestó que, una vez recibió orden médica de reintegro a su actividad laboral con recomendaciones, se dirigió a la empresa Creaciones Elohym S.A.S. a efectos de volver a su puesto de trabajo, sin embargo, recibió negativas que la llevaron a adelantar acciones constitucionales para la salvaguarda de sus derechos. Lo anterior, se ve reflejado en la sentencia de tutela n° 234 del 25 de septiembre de 2017, emitida por el Juzgado Doce Municipal de Oralidad de Cali, a través de la cual concede transitoriamente la tutela.

Con ocasión de la sentencia en mención y tras insistencias, indicó que, fue reincorporada pero, su contrato fue terminado por la demandada de manera unilateral sin justa causa a partir del 27 de diciembre de 2018, con el argumento, que la EPS que la estaba atendiendo les informó que no había pendiente tratamiento médico

alguno que requiriera, información que no es cierta, toda vez, que para ese momento se encontraba pendiente una cirugía; así mismo, manifestó que al momento de terminar la relación laboral, le pagaron \$1.800.000 m/cte. por concepto de liquidación correspondiente a 3 años de trabajo; adicional a ello, sostuvo que las cesantías no fueron consignadas a un fondo, sino que estas se pagaron directamente a ella posterior a la firma de un recibo o comprobante de egreso. (Doc. 01, fls. 145 a 154 y subsanación fls. 156 y 157)

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

CREACIONES ELOHYM S.A.S., se opuso a todas las pretensiones de la demandante; manifestó que, es cierto, que entre las partes se suscribió un contrato por obra o labor contratada, pero que inició el 7 de marzo de 2016, para ejecutar el cargo de operaria de máquinas textil, el que terminó el 22 de diciembre de 2018, bajo una causal objetiva, que fue la terminación del contrato de maquila entre el empleador y STUDIO F (el cual originó el contrato de obra o por labor con la demandante);

Indicó, que el contrato por obra o labor suscrito con la actora, se extendió hasta el 22 de diciembre de 2018, toda vez, que la actora se encontraba con incapacidades; no obstante, aclaró que como quiera que la demandante venía con una condición especial por incapacidades y procedimientos médicos, en el mes de diciembre de 2018, se dirigió ante la EPS SOS, entidad en la que se encuentra afiliada la actora, para preguntar por su estado de salud y el 17 de diciembre de 2018, le informaron que no existía ningún proceso de calificación a favor de la señora María Lorena y, que la última consulta médica fue el 14 de septiembre de 2017, a la que no asistió; que se comunicaron telefónicamente con la paciente quien manifestó reintegro exitoso, sin nuevas incapacidades, ni novedades médicas y con alta por medicina laboral; en ese sentido, manifestó que al

momento de la culminación del contrato de trabajo, la actora, no se encontraba amparada por ningún fuero de estabilidad laboral reforzada, razón por la cual, la terminación del contrato de trabajo fue legal y objetiva, no como lo arguye la demandante, comentando además que ella no fue la única a quien le terminaron el contrato, pues, al finalizar el contrato de maquila se vieron obligados a terminar todos los contratos.

Por último, propuso las excepciones de mérito de «*Cobro de lo no debido*» y «*Buena fe*» (Doc. 05, fls. 2 a 8)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, en sentencia n° 222 del 26 de mayo de 2022, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones de mérito COBRO DE LO NO DEBIDO y BUENA FE, propuestas por la demanda por las razones esgrimidas en este proveído.

SEGUNDO: ORDENAR a la sociedad CREACIONES ELOHYM S.A.S. a reintegrar a la actora señora María Lorena Godoy Velásquez, partir del 23 de diciembre del 2.018, día siguiente a la liquidación de la terminación del contrato.

TERCERO: CONDENAR a la sociedad CREACIONES ELOHYM S.A.S., a cancelar a favor de la señora MARIA LORENA GODOY VELASQUEZ, al pago del retroactivo de todos sus salarios, prestaciones sociales legales compatibles con el reintegro, aportes a la seguridad social, desde la fecha de terminación del vínculo es decir el día 23 de diciembre del 2.018 y hasta la fecha de su reintegro.

CUARTO: NEGAR, las demás pretensiones de la demanda, por las razones expuesta en esta sentencia.

QUINTO: CONDENAR a la sociedad CREACIONES ELOHYM S.A.S., a la suma de \$ 2.000.000 por concepto de costas procesales”.

Para sustentar su decisión, el juzgador de primer grado expuso el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que alude a la no discriminación de personas en situación de discapacidad en un entorno laboral, determinando que ninguna persona puede ser despedida por su discapacidad.

Adicionalmente, trajo a colación una serie de pronunciamientos jurisprudenciales, relacionados con la protección laboral de personas en condición de discapacidad, resaltando la SU 049 de 2017, a través de la cual se unificaron criterios y se desarrolló el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada, de las personas con discapacidad.

Posteriormente, determinó que de las documentales y prueba testimonial recaudadas, las partes suscribieron un contrato de obra o por labor, sin embargo, concluyó, que el mismo no era uno de obra o labor contratada, por cuanto, el objeto social de la empresa corresponde con las labores contratadas por los trabajadores en obra o labor, es decir, no se puede hablar de la aplicación del artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo en el caso concreto, pese a denominarlo de esa manera en el documento suscrito por las partes, las labores realizadas por la señora GODOY, no son ocasionales, accidentales o transitorias, sino labores cotidianas que incluso, abarcan el objeto, eje o soporte de la empresa ELOHYM S.A.S. Además, que el objeto social de la demandada se desarrolla continuamente, y lo suspende hasta febrero para retomarlo.

De otro lado, señaló que es de extrañeza que se finiquite el contrato entre las partes con fecha 22 de diciembre de 2018, cuando se indicó en las pruebas testimoniales, que las labores de maquila contratados por STUDIO F con ELOHYM S.A.S. terminaban el 15 de diciembre.

Señaló que para los casos de personas con discapacidad, es aplicable la sentencia C-606 de 2016, en virtud del deber constitucional de protección de personas en condiciones singulares de vulnerabilidad y el enfoque diferencial, determina que « (...) los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se restringen a las personas con limitaciones severas y profundas, sino que están incluidas todas las personas con limitaciones en general "sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación, esto es sin especificar ni la clase, ni la gravedad de las limitaciones», es decir, que, la protección laboral reforzada no opera sólo frente a quienes tengan un grado de invalidez sino a quienes sufran deterioro de salud en el desarrollo de sus funciones; por lo cual, no es dable exigir una calificación de invalidez o un carné de discapacidad para acreditar que la señora Godoy, se encontraba en una situación de debilidad manifiesta; más aún, cuando la enjuiciada conocía de su estado de salud.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La demandante, apeló la sentencia, toda vez, que no estuvo de acuerdo con la negativa de las pretensiones subsidiarias, esto es, indemnización de despido sin justa causa y daños y perjuicios, esgrimiendo que hubo despido sin justa causa y que, en efecto, se generaron perjuicios por la no continuación del tratamiento por la desvinculación a la EPS y la imposibilidad de realizar el pago de manera individual. (Doc. 09, min 1:41:51 a 1:42:50)

Por su parte CREACIONES ELOHYM S.A.S., apeló la sentencia, en tanto consideró que el a quo no valoró todo el material probatorio, especialmente la certificación emitida por la EPS de fecha 17 de diciembre de 2018, donde se establece el alta en medicina laboral de la demandante, evidenciando la no persistencia de condiciones negativas de salud de la misma.

Que el argumento principal de la juez de primera instancia para reintegrar a la actora, fue que los testigos manifestaron que terminaron sus labores el 15 de diciembre y que la demandante fue desvinculada el 22 de diciembre de 2018, es decir, antes de la terminación del contrato de trabajo de ésta; sin embargo, la a-quo no tuvo en cuenta que la empleadora en aras de prevenir alguna vulneración de sus derechos laborales, solicitó a la EPS SOS información del estado de salud de la demandante y solo recibió respuesta el 17 de diciembre de 2018, lo anterior, deja entrever que la Juez de origen, no apreció la solicitud ante la EPS y la respuesta dada por ésta; razón por la cual, no se podía terminar el contrato de trabajo porque estaba pendiente la certificación de la administradora de salud.

Sumado a lo anterior, manifestó que la Juez de instancia, denigró de la contratación que existía entre esa sociedad y Studio F, contrato que se suscribió entre las sociedades para que la primera realizará la maquila de la última, perfectamente válido; sin embargo, cuando la contratante en este caso Studio F no requiere más los servicios de la contratista, esto es, CREACIONES ELOHYM S.A.S., ésta no puede continuar con las contrataciones por obra o labor suscritos, y en la medida que la entidad contratante requiera los servicios, se van contratando o vinculando nuevamente trabajadores, contratación que se convierte en una nueva junto con las afiliaciones

a seguridad social etc., es por ello que, al existir un contrato de maquila, la señora Godoy no se encontraba con incapacidades, ni medicada, ni en tratamientos médicos y por tanto le dio por alta, es decir, que no se tuvo en cuenta estos hechos. (Doc. 09, min 1:42:54 a 1:47:18)

Con lo anterior se procede a resolver, previas las siguientes consideraciones,

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto No. 361 del 12 de septiembre de 2022, se dispuso admitir y realizar el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos solamente el apoderado de la empresa CREACIONES ELOHYM S.A.S., en términos similares a lo expuesto en la alzada y la contestación de la demanda, los que pueden ser consultados en el expediente del tribunal documento denominado 04AlegatosCreacionesElohym.pdf. La demandante, por su parte, guardó silencio respecto a la apelación realizada en el marco de la negación de pretensiones subsidiarias.

V. CONSIDERACIONES

Atendiendo el marco funcional enmarcado en el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es decir, lo atinente a la competencia de este Tribunal respecto a la apelación de sentencia de primera instancia, el problema jurídico que circunscribe la atención de la Sala, gira entorno a establecer si la señora MARÍA LORENA GODOY, se encontraba o no gozando de estabilidad laboral reforzada al momento de su terminación del contrato de trabajo por obra o labor contratada; de salir negativo el anterior interrogante, se verificará si existió o no una justa causa para terminarlo, y en

consecuencia, es procedente la indemnización que trata el art. 64 del CST, junto a los perjuicios morales.

Resultó probado y no fue materia de discusión que, la demandante comenzó a trabajar bajo contrato suscrito de obra o labor, el 7 de marzo de 2016 (Doc. 01, fls. 36 a 42); que el 17 de septiembre del mismo año, tuvo un accidente de tránsito el cual le ocasionó fractura de rodilla y ruptura de ligamento y, debido a lo anterior, estuvo incapacitada por varios meses (Doc. 01, fls. 43 a 159) y cuando recibió concepto favorable de su médico tratante, fue reintegrada a sus labores por orden de tutela desde el 22 de junio de 2017, otorgándole a la actora 4 meses para que elevara demanda ordinaria laboral (Doc. 01, fls. 9 a 30); que el 27 de noviembre de 2018, Creaciones Elohym S.A.S., elevó petición ante la EPS SOS en la que estaba afiliada a la demandante, para que le informara sobre su estado de salud y el 17 de diciembre de 2018, la EPS SOS le informó que «*1. Por parte de la Dependencia de Medicina del Trabajo NO se ha iniciado ningún proceso de calificación a su nombre. 2. Ultima consulta del 14/09/2017, no asistió, por lo tanto se habla telefónicamente con la usuaria quien afirma reintegro exitoso, sin nuevas incapacidades ni novedades médicas, se da de alta por Medicina Laboral. (...)*» (Doc. 03, fl. 12)

Del mismo modo, quedo acreditado que la demandada terminó el contrato de trabajo por obra o labor suscrito con la actora el 22 de diciembre de 2018, con el argumento que el contrato suscrito con Studio F había terminado. (Doc. 03, fl. 13)

De lo anterior se colige que, la demandante pretendió el reintegro, la indemnización por despido sin justa causa y el pago de daños y perjuicios, por la suspensión del tratamiento requerido para su mejoría.

Es bien sabido, que el derecho al trabajo está fundamentado en los principios consagrados en el preámbulo, y en los artículos 1º, 2º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

Así mismo, el legislador mediante la Ley 361 de 1997, creó mecanismos de protección e integración social de las personas con limitaciones, para garantizar este cometido, en su artículo 26, estableció 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 y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*

Es del caso recordar, que la CSJ Sala de Casación Laboral ha pregonado libertad probatoria para determinar el grado de pérdida de capacidad laboral, que da lugar a la protección bajo estudio (CSJ SL10538-2016). Sin embargo, también ha insistido en que *«lo importante para que opere la estabilidad reforzada en favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo»* (CSJ SL5181-2019). En esa misma línea, ha precisado que *«no cualquier quebranto de salud del trabajador o el simple hecho de encontrarse en incapacidad médica lo hace merecedor de la garantía a la estabilidad laboral prevista en el*

artículo 26 de la Ley 361 de 1997» (CSJ SL2797-2020). Lo esencial, entonces, es que exista «una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral» (ibidem).

Y al referirse al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, explicó que:

“(...) no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sean excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que han sido objeto de discriminación”. (CSJ SL17945-2017, las sentencias CSJ SL, 28 de ago. 2012, rad. 39207, SL14134-2015, SL10538-2016 y CSJ SL5163-2017).

En desarrollo de dicha doctrina, la Corte concluyó recientemente que:

“(...) la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden

ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables”.
(CSJ SL2841-2020).

En la misma línea y una vez, el trabajador prueba su limitación para trabajar o la situación de discapacidad, en virtud de lo previsto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades del trabajo para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la razón real de la decisión del despido, por resultar desproporcionado.

En la sentencia SL6850-2016, así se pronunció la Corte:

“Esta Sala de la Corte ha sostenido en repetidas oportunidades que garantías como la que aquí se analizan constituyen un límite especial a la libertad de despido unilateral con que cuentan los empleadores. Por ello, siendo un límite a dicha libertad, no puede entenderse cómo, en todo caso, el empleador pueda despedir sin justa causa al trabajador discapacitado, sin restricción adicional al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese caso, bastaría que el empleador despidiera al servidor discapacitado sin justa causa, como lo puede hacer, en condiciones normales, con todos los demás trabajadores, con la sola condición del pago de una indemnización, sin dar razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la aplicación de la norma quedara plenamente descartada.

Tampoco es funcional a los fines constitucionales perseguidos por la norma. Ello es así porque la intención del legislador, entre otras cosas, fue la de que una autoridad independiente, diferente del empleador, juzgara de manera objetiva si la discapacidad del

trabajador resultaba claramente «...incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar...» y es precisamente en el marco de los despidos unilaterales y sin justa causa que se puede ejercer esa atribución en toda su magnitud.

(...)

En ese sentido, la postura de la censura también es contraria a lo resuelto por la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, en la que, al examinar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló que el despido unilateral e injusto del trabajador discapacitado, sin autorización de las autoridades de trabajo y con el simple pago de una indemnización, no atiende las finalidades constitucionales de la disposición, de lograr un trato especial para aquellas personas puestas en condiciones de debilidad manifiesta, por su condición física, sensorial o mental.

(...)

Por esto la interpretación de la norma más razonable y acoplada al principio de igualdad, es la que prohijó el Tribunal, en virtud de la cual, a pesar de que el despido injusto indemnizado resulta legítimo en condiciones normales, «...en casos como el que se estudia, en el que la empresa conocía por sus propios directivos y el personal en general de la causa que daba origen a la disminución laboral del trabajador, la diligencia mínima que se esperaba en ejercicio de la buena fe contractual, era la de cumplir con los requisitos que exige la ley para proceder a la decisión de despido del demandante.»

Esto es, que el trabajador en condiciones de discapacidad no puede recibir el mismo trato que los demás, de manera que el

empleador no puede acudir directamente a los despidos unilaterales y sin justa causa, sino que, previo a ello, tiene que cumplir con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La interpretación que favorece la verificación de las autoridades de trabajo, previo al despido unilateral e injusto del trabajador discapacitado, no resulta desproporcionada para el empleador y no quebranta su libertad de contratación. En efecto, en primer lugar, la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 tan solo implementa un control administrativo previo a la facultad de despedir, estructurado como una especie de acción afirmativa, en pos de la promoción de la igualdad real y efectiva en el ámbito del trabajo, que para nada inutiliza o vuelve irreales las libertades patronales, sino que las limita razonable y fundadamente.

Por otra parte, tal restricción no resulta desproporcionada para el empleador, pues si en realidad la discapacidad de un trabajador puede resultar incompatible con el ejercicio del empleo, de manera que puede afectar derechos y libertades fundamentales de la empresa, así lo podrá demostrar ante las autoridades de trabajo, con las pruebas que resulten relevantes”.

Aterrizados al caso concreto, se observa que la actora sufrió un accidente de tránsito el 17 de septiembre de 2016, que le ocasionó una fractura de platillos tibiales, lesión de manguito rotador derecho y en consecuencia, le practicaron cirugía de *Reducción Abierta Rodilla Izquierda* y; debido a lo anterior, estuvo incapacitada desde septiembre de 2016 hasta el 21 de junio de 2017, con concepto de rehabilitación favorable, con mejoría médica máxima con orden de reintegro laboral, según las historias clínicas aportadas al plenario

(Doc. 01, fls. 43 a 144) y en especial la Evaluación por Medicina del Trabajo, expedida el 21 de junio de 2017 por la EPS SOS. (Doc. 01, fl. 128)

Posteriormente y, en atención que la demandada no reintegró a la actora a su puesto de trabajo, ésta elevó acción de tutela contra la entidad demandada, solicitando su reintegro laboral. Al profundizar el fallo de tutela (Doc. 01, fls. 9 a 30), se observa, que Creaciones Elohym S.A.S., expuso como argumento para no reintegrar a la actora que ésta no se encontraba en condiciones físicas para laborar, reiterando, que para ingresar a la empresa la trabajadora debía subir unas gradas empinadas y a su sentir, no era apto para ella, toda vez, que su lesión fue precisamente en la rodilla, sin embargo, el Juez de tutela, indicó que como quiera que existía dictamen o diagnóstico del médico laboral en donde se indicó que si bien la accionante presenta dicha lesión y que su recuperación es lenta, también es, los profesionales de fisioterapia informan que su recuperación fue satisfactoria en un 90% lo que conlleva a que sus funciones osteomusculares reaccionen bien a los movimientos normales del cuerpo humano y es por ese motivo que al existir un concepto favorable de reintegro laboral, lo que debe hacer el empleador es reintegrarlo bajo las recomendaciones médicas; por ese motivo, se ordenó su reintegro a partir del 22 de junio de 2017, y se instó a la actora para que propusiera la demanda ordinaria laboral en el término de 4 meses so pena a que el fallo cese sus efectos.

Ahora bien, existe prueba que la demandada el 27 de noviembre del 2018, solicitó ante la EPS SOS prestadora de salud en la que se encuentra afiliada la demandante, que informara el estado actual de la paciente trabajadora y el 17 de diciembre de 2018, la SOS EPS envió respuesta a la demandada informando «1. Por parte de la Dependencia de Medicina del Trabajo NO se ha iniciado ningún

proceso de calificación a su nombre. 2. Última consulta del 14/09/2017, no asistió, por lo tanto, se habla telefónicamente con la usuaria quien afirma reintegro exitoso, sin nuevas incapacidades ni novedades médicas, se da de alta por Medicina Laboral. (...)». (Doc. 03, fl. 12).

El contrato de trabajo en marras terminó el 22 de diciembre de 2018, con la excusa que la empresa Studio F terminó el contrato suscrito con ellos, el cual consistía en maquilar las prendas de ésta en ese sentido el contrato por obra o labor, para la cual fue contratada dejó de existir. (Doc. 03, fls. 13).

Ahora bien, la a-quo en sus apreciaciones indicó que las funciones que realizaba la actora hacían parte del objeto social de la demandada, y que era extraño que si el contrato de maquila con Studio F terminó el 15 de diciembre de 2018, y en esa fecha terminó los contratos que tenía con los demás colaboradores, porque esperó hasta el 22 de diciembre de 2018, para terminar el contrato de trabajo con la actora, así es que, consideró que su producción no terminó, es decir, para la Juez no hubo una causal objetiva para finalizar el contrato suscrito por la señora Godoy y; contrario, concluyó que la demandante estaba amparada por el fuero de la estabilidad laboral reforzada, toda vez, que a su criterio para esa fecha se encontraba con disminución de su estado de salud.

Sobre el particular, este Colegiado no está de acuerdo con las consideraciones de la a-quo, si bien es cierto, que la actora en el año 2016, sufrió un accidente de tránsito que le ocasionó lesiones en su rodilla izquierda y hombro, no es menos cierto, que la misma fue intervenida, se le concedió y pagó los auxilios de incapacidad, se rehabilitó, se le practicó terapias y una vez se recuperó en un 90% sus médicos tratantes del área de medicina laboral ordenaron su

reintegro a sus labores, reintegro que se dio por orden judicial, toda vez, que la empresa según ya lo expuesto no lo quería hacer porque a su sentir no estaba apta para hacerlo, no obstante, ésta recurrió a la tutela y un juez constitucional ordenó éste, advirtiéndole a la actora que tenía 4 meses para proponer una demanda ordinaria laboral so pena que los efectos de ese fallo cesarían.

La sentencia de tutela citada fue proferida el 22 de septiembre de 2017, es decir, que la actora continuó laborando más de un año sin incapacidades, ni consultas médicas y sin novedades tal y como lo acreditó la EPS SOS en su respuesta del 17 de diciembre de 2018, en la que además de informar que la demandante no tenía ningún proceso de calificación, su última consulta era el 14 de septiembre de 2017, sin que ella asistiera y quien por llamada le informó que su reintegro fue exitoso, sin novedades, ni incapacidades y por ende le dieron de alta por medicina laboral. (Doc. 03, fl. 12).

Así las cosas, contrario a lo estimado por la a-quo la señora María Lorena Godoy, al momento de la terminación del contrato de trabajo, no se encontraba padeciendo problemas en su salud, no tenía incapacidades, no se encontraba limitada, no tenía estabilidad laboral reforzada, sumado a que los mismos médicos, informaron que su recuperación fue de un 90%, es decir, que a pesar que sufrió un accidente de tránsito su recuperación fue exitosa, tanto así, que la misma actora solicitó su reintegro por medio de una acción de tutela, sumado, a que informó a la EPS que su reintegro fue exitoso, y no volvió a sus consultas médicas.

Bajo estas consideraciones, para la Sala las pretensiones encaminadas al reintegro laboral por encontrarse gozando de estabilidad laboral reforzada, quedan sin piso jurídico y fáctico y por ello se revocará la sentencia de primera instancia.

En cuanto, al despido injusto, es preciso manifestar que la a quo declaró que el contrato de trabajo que existió entre las partes no se podía denominar por obra o labor, toda vez, que la actora ejercía funciones del objeto ordinario de la demandada y que los contratos existentes para el mes de diciembre, más exactamente para el 15 de diciembre de 2018, fueron terminados antes que el de la actora, por lo que, según la Juez la empresa continuaba con su objeto y normalmente lo suspendía pero volvía a ejercerlo, es decir, su actividad era continua.

Al respecto, tenemos que el objeto social de Creaciones Elohy S.A.S, consistía «*LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES TODO LO RELACIONADO EN EL RAMO DE LA CREACION Y DISEÑO DE PRENDAS DE VESTIR, EN EL SENTIDO DE LA CONTRATACIÓN CON TERCEROS, DE LA MAQUILA DE ROPA, DE IGUAL FORMA PARTICIPAR EN EL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA LA COMUNIDAD EN GENERAL, EN DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL CELEBRAR CONTRATOS, (...).*» según certificado de existencia y representación que milita en el Doc. 03 a folios 20 a 24.

Como se puede observar, Creaciones Elohy S.A.S., dependía o depende de los contratos que suscribe con terceros para manejar sus maquilas y/o confección de sus prendas, situación que materializa con la empresa Studio F, que a pesar que no reposa el contrato comercial con ésta, no existió controversia de su existencia, los testigos Héctor Ruiz Ocampo y Nury Rosero Ledesma, quienes son trabajadores de la demandada y fueron compañeros de trabajo de la actora, manifestaron a unisonó que sus contratos dependencia netamente de la contratación que la empleadora tenía con Studio F, que la empresa se fundó en el año 2016, fecha en la que ellos

ingresaron a laborar y que actualmente solo tienen ese contrato, el cual, explicaron que se daba anualmente, es decir, que Studio F suscribía un contrato de maquila con Creaciones ElohyM S.A.S., para la maquila de su marca, el cual, se da entre el mes de febrero hasta diciembre de cada año; que para el caso, Studio F contrató a ElohyM en el mes de febrero de 2018, y antes de finalizar el año informó a la contratista-demandada que la producción finalizaría el 15 de diciembre de 2018, fecha en la que ésta última, terminó los contratos de trabajo por obra o labor suscritos con los trabajadores contratados para cumplir el contrato de maquila.

Ahora bien, el *A quo* hizo referencia a que era extraño que el contrato de la actora se haya terminado posteriormente a la terminación de los contratos de los demás colaboradores, concluyendo que la actividad continuó, dicha apreciación no es suficiente para concluir que la demandada continuaba con su objeto social; se recuerda que el caso de la demandante era especial y por tanto la demandada nunca terminó su contrato de trabajo a pesar que no tuviese contrato vigente de maquila y que su producción estuviese parada, toda vez, que para la data entre septiembre de 2016 hasta el 21 de junio de 2017, la actora se encontraba en tratamientos médicos e incapacidades, por lo que, se encontraba amparada por la estabilidad laboral; no obstante, al no existir condición especial y al terminarse el contrato de maquila con la contratante, la demandada se encontraba legalmente autorizada para terminar el contrato de trabajo por obra o labor y si se extendió hasta el 22 de diciembre de 2018, fue porque la EPS sólo dio respuesta del estado actual de salud de la actora hasta el 17 de diciembre de 2018, petición que fue elevada el 27 de noviembre de 2018, por lo que, para el Tribunal fue algo normal, toda vez, que si la respuesta era que la trabajadora se encontraba en tratamiento médico o que estuviera en condiciones de debilidad manifiesta activaría la protección de la estabilidad laboral

reforzada. y en ese sentido no era posible terminar el contrato de trabajo a menos que así lo solicitará ante el Ministerio de Trabajo o ante un Juez de la República, situación que no se materializó con la respuesta dada por la administradora de salud.

Para fundamentar lo anterior, la Corporación revisó el contrato de trabajo por obra o labor y de él se extrae que el Objeto del Contrato era «*Prestar los servicios a la empleadora, como Operaria, en la confección de prenda de vestir, dentro del contrato de maquila que la empleadora, pacto con la empresa Studio F*» dentro de su clausulado se encuentra que la demandante debía realizar las siguientes funciones:

- a) Operar las Maquinas Industriales para Confección Textil.
- b) Seleccionar insumos, herramientas, accesorios, analizando el proceso de confección y las indicaciones de la ficha técnica de la prenda a confeccionar.
- c) Elaborar los diferentes productos que soliciten, aplicando las mejores técnicas de acabado en confección, confiriendo al producto las propiedades y terminado según el modelo entregado en la ficha técnica.
- d) Cumplir con las tareas diarias, y con los tiempos dados en la ficha técnica para producto.
- e) Minimizar el número de errores, para así evitar el daño de las prendas.
- f) Aplicar técnicas y métodos de interpretación de ficha técnica y órdenes dadas por el EMPLEADOR.
- g) Organizar el trabajo de forma tal que alcance las metas señaladas por el EMPLEADOR.
- h) Realizar el mantenimiento preventivo de las máquinas, para evitar pequeñas averías.
- i) Aplicar los métodos y técnicas de identificación de órdenes de trabajo y fichas técnicas de trabajo.
- j) Utilizar apropiadamente los materiales y herramientas.

--

- k) Aplicar técnicas de identificación de los materiales, herramientas y maquinarias a utilizar según la tarea asignada y de acuerdo con las especificaciones de la ficha técnica.
- l) Aplicar métodos de ensamble de piezas para armar la prenda.
- m) Aplicar técnicas y métodos de costuras para unir las piezas que componen la prenda o artículos textiles respetando orden de trabajo, ficha técnica y prototipo.
- n) Aplicar métodos y técnicas de acabados de las prendas utilizando apropiadamente los materiales y herramientas.
- o) Aplicar técnicas y métodos de mantenimiento preventivo de las máquinas, a fin de evitar paradas en la producción en serie.
- p) Identificar los elementos sometidos a desgaste.
- q) Aplicar técnicas de sustitución y cambio de elementos averiados.

En la cláusula 5°, se establece la vigencia del contrato así: *«La vigencia y duración del presente contrato de obra, es mientras subsistan las causas que le dieron origen, en ese sentido como quiera que la relación de trabajo tiene sus génesis en el contrato de maquila que el empleador pacto con la empresa STUDIO F, es de señalar que la anterior empresa, entrega al empleador una tarea para que esta ejecute empleando un personal autónomo que no tiene ninguna relación laboral con STUDIO F, una vez reciba a satisfacción esas tareas STUDIO F, cese de enviar tareas o las reduzca culminara el vínculo laboral entre CREACIONES ELOHYM SAS y el trabajador.»*

Del clausulado citado, no se infiere algo diferente a que Creaciones Elohym S.A.S., contrataba personal de obra o labor para cumplir con el contrato que tenía en este caso con STUDIO F, quien maneja prendas de mujer y por tanto contrata con terceros para la maquila de su ropa, bajo este entendido y al finalizar el contrato de maquila, pues, el contrato de trabajo por obra o labor también cesa y sobre la fecha, se itera que la misma obedeció a la espera de la certificación de la EPS del estado actual de salud de la trabajadora.

Así las cosas, el contrato de trabajo pluricitado terminó por una causa objetiva que no es más que la finalización de la obra para la cual fue contratada la actora. Por lo anterior, se itera que la sentencia de primer grado se revocará, y en su lugar se absolverá a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda. Costas en primera instancia quedarán a cargo de la demandante, las cuales se liquidarán en primera instancia y se fija como agencias en derecho la suma de medio (½) SMLVM. En segunda instancia, las costas estarán a cargo de la demandante por no salir avante su recurso de apelación, las cuales serán liquidadas en primera instancia y como agencias en derecho se ordenará a pagar la suma

de medio (1/2) SMLVM. Sin costas para Creaciones ElohyM S.A.S., por salir avante su recurso.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: REVOCAR la sentencia n° 222 del 26 de mayo de 2022, emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali y; en su lugar se **ABSOLVERÁ** a la sociedad **CREACIONES ELOHYM S.A.S.**, de todas las pretensiones incoadas por la señora **MARIA LORENA GODOY**, por lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: COSTAS en primera instancia quedarán a cargo de la **demandante**, las cuales se liquidarán en primera instancia y se fija como agencias en derecho la suma de medio (1/2) SMLVM. En segunda instancia, las costas estarán a cargo de la **demandante** por no salir avante su recurso de apelación, las cuales serán liquidadas en primera instancia y, como agencias se fija la suma de medio (1/2) SMLVM. Sin costas para Creaciones ElohyM S.A.S., por salir avante su recurso.

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Actos Judiciales

Cali-Valle
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
Actos Judiciales

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVO VOTO



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
S A L A 1ª DE DECISION L A B O R A L

Magistrado Ponente:
Yuli Mabel Sánchez Quintero

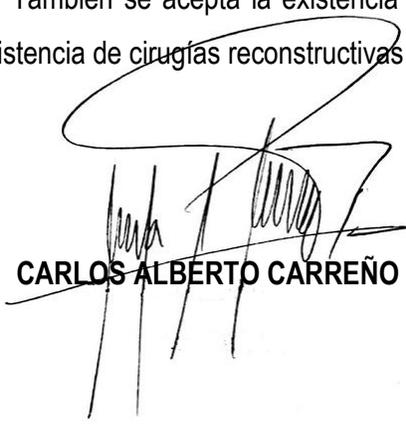
SALVAMENTO DE VOTO

En mi calidad de magistrado integrante de la Sala me permito apartarme y hacer salvamento de voto a la presente sentencia. De modo respetuoso se pasa a presentar las razones del disenso.

Considerando que la Maquila es una forma global de producción más no de contratación laboral nacional importa significar el estar en este evento ante una contratación laboral a término indefinido (Art.47 c.s.t.), dado que se evidencia la no presencia material, más no enunciativa, en el debate procesal que nos ocupa, de la contratación del afirmado contrato de maquila, única manera posible de darse recibo a la pretendida transmutación contrato de maquila-contratación por obra o por la naturaleza de labor contratada o determinada, claro como instrumento permisivo para la definición del caso, pro no existe.

Visto lo anterior, se considera la presencia en este debate de una sentencia de constitucionalidad en donde se ordenó el reintegro de la reclamante, lo cual no fue materia de inconformidad, al punto de finalmente aceptarse por la accionada el reintegro laboral de la accionante de tutela, con lo cual se quiere significar la necesidad de existir elementos contundentes para derrumbar la realidad base de la orden constitucional, los que precisamente se echan de menos, es más, se conservan intactos, al punto que en la providencia de la que me separo se alude al comportamiento empresarial totalmente contrario al total estado de sanidad funcional, pues ella no podía subir gradas, al punto de oponerse y censurar a la experticia médico-laboral que dispuso su ingreso laboral. También se acepta la existencia de un grado de recuperación del 90%, además, ahora se observa la existencia de cirugías reconstructivas (f.58), de la hoy reclamante.

El magistrado,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA