

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORA

Medellín, noviembre tres (3) de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310501720180034601, promovido por la señora **SANDRA MILENA PINEDA PRECIADO** en contra de **ANDINA DE TECNOLOGÍAS SAS**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte accionada en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se

dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **353**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

La señora Sandra Milena Pineda Preciado, solicitó mediante acción judicial se declarara que se encuentra amparada por estabilidad laboral reforzada, por tanto, el despido fue ineficaz, por ende, se ordene el reintegro mientras persistan sus condiciones de salud, y al pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 equivalente a 180 días de salario.

Como fundamento fáctico de lo pretendido, expuso, que se vinculó a laborar con la accionada el 20 de abril del año 2010 para desempeñar el cargo de oficios varios, bajo el diagnóstico de síndrome del túnel del carpo de la mano derecha, por lo que fue incapacitada desde el 3 de marzo del año 2017. El 3 de mayo de 2017 fue intervenida quirúrgicamente y se le ordenaron terapias. Después de estar 272 días incapacitada, el 29 de noviembre de 2017 retomó las labores y en esa misma calenda la accionada dio por terminado su contrato de trabajo, sin solicitar ante el Ministerio de Trabajo la autorización respectiva. Comentó que, para el momento de terminación del vínculo aboral, se encontraba con una afectación física significativa que era conocida por su empleador, por lo cual, interpuso acción de tutela que en Segunda Instancia amparó sus derechos ordenando el reintegro. Posteriormente el 13 de febrero del año 2018, tuvo una nueva incapacidad médica por la cual, recibió recomendaciones laborales, indicándole la accionada que lo más conveniente era, que se quedara en su casa y no se presentara a trabajar. En dictamen emitido por la

ARL Positiva se estableció que el origen de su enfermedad era común, y la Junta Regional de Calificación determinó que es de origen profesional.

Admitida la demanda y notificada a la pasiva, dio respuesta al libelo gestor oponiéndose a las pretensiones invocadas, acepto la terminación de la relación laboral y el reintegro efectuado.

En sentencia del veintidós (22) de agosto del año dos mil diecinueve (2019), el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, resolvió declarar que la señora Sandra Milena Pineda Preciado se encontraba bajo el amparo de estabilidad laboral reforzada de acuerdo a la Ley 361 de 1997, mantener de manera definitiva la orden de reintegro dada por el Juez de tutela, Primero Civil del Circuito de Itagüí, con la advertencia para la accionada, que para dar por terminado el contrato de trabajo deberá contar con la autorización del Ministerio del Trabajo. Ordenó a la accionada al pago de \$4.680.000 por concepto de indemnización por despido sin autorización de la oficina del trabajo, conforme el artículo 26 de la ley 361 de 1997, con la indexación desde el 29 de noviembre del año 2017, con las costas procesales.

RECURSO DE APELACIÓN

La parte accionada presentó su reparo en contra de la sentencia proferida, respecto a que se ordena la indemnización de los 180 días de salario pues se parte de un hecho que es equívoco, en atención a que, se dice que el Juzgado Civil del Circuito de Itagüí reintegro a la trabajadora, y eso no fue así, el juzgado ordeno el reintegro, pero el que la reintegró fue la empresa, reintegro que no se efectuó de manera condicionada, ni provisional, sino, de manera definitiva. Indicó que no solamente fue reintegrada, sino que las desempeñó normalmente. El principio de realidad que establece la

constitución en su artículo 53, no puede ser desconocido, pues se pagaron todas las prestaciones y los salarios, y continuó en las labores, ya que no hubo un nuevo contrato ni se estableció que hubiere, ni siquiera verbalmente una nueva contratación. La actora, por decisión de la empresa, fue reintegrada. Al no terminar el contrato, la indemnización no es aplicable, pues esta parte del supuesto que el contrato fue terminado y la vinculación desde el punto de vista de la seguridad social continuó con sus efectos, e inclusive la empresa ha sido leal con la trabajadora sin tener discriminación. Por tanto, al entenderse que el contrato nunca fue terminado, presenta su recurso.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Corrido el traslado para alegar, el apoderado de la parte demandante, hizo un recuento de la sentencia de primera instancia, y expresó que siendo el recurso solo frente a la indemnización dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido que el contrato de trabajo nunca feneció, y sin que sea objeto de debate la titularidad de la estabilidad laboral reforzada, el contrato de trabajo si fue terminado, cesando la prestación del servicio por 30 días, y el reintegro solo se dio por la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Itagüí, y no a un acto voluntario de la demandada.

Argumentó que de la carta de despido se colige que, la demandante fue despedida el 29 de noviembre del año 2017 y reintegrada el 5 de febrero del año 2018, cuando medió orden judicial que así lo imponía, sin que fuere una decisión autónoma de la empresa. Enunció la sentencia 3580 de 2022 que expone la compatibilidad entre el reintegro y el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario. Solicitó, por tanto, se confirme la sentencia apelada.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si debe considerarse que la terminación de la relación laboral tuvo lugar o no, y si por ende es procedente el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

En el presente proceso, no fue objeto de reparo por la pasiva, que la señora Sandra Milena Preciado es persona de especial protección constitucional amparada por el manto de la estabilidad laboral reforzada, sino, la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 del año 1997, al entender, que el contrato nunca se interrumpió.

Sea lo primero indicar, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, 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.

El alcance de dicha normativa, fue explicada con claridad en la sentencia SL 1360 de 2018, en donde se expuso:

“Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.”

Ahora, siendo clara la procedencia de la sanción establecida en la Ley 361 de 1997, debe explicarse que, pese a lo que indica el recurrente, en misiva del 29 de noviembre del año 2017 se indicó a la demandante:

“ASUNTO: Terminación Contrato Individual de Trabajo a término Indefinido

Por medio del presente me permito comunicarle, que hemos decidido dar por terminado el contrato de trabajo a Término Indefinido suscrito el día 20 de abril de 2010, sin causa justa y con la debida indemnización, amparados en el Artículo 64 (terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa)”

En sentencia del 26 de enero del año 2018, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Itagüí, ordenó reintegrar al actor a sus labores en un puesto igual o mejor al que anteriormente venía desempeñando y según restricciones médicas, igualmente se ordena el pago de los salarios causados desde el instante en que fue despedido y hasta cuando sea reintegrado a su puesto de trabajo. Se ordenó a la entidad que dentro del mismos términos proceda a realizar nuevamente la afiliación al actor al sistema de seguridad social integral, así como pagar las cuotas de afiliación debidas desde la fecha del despido hasta el reintegro.

Basta con la lectura de la respuesta el hecho séptimo de la demanda, en donde se expresa que se terminó la relación laboral, y que se debió a que, la trabajadora se encontraba bien de salud, y se aceptó también el hecho diecisiete de la demanda en donde expresa que REINTEGRÓ a la trabajadora el día 5 de febrero del año 2018.

En este caso, no es procedente la aplicación de la realidad sobre las formas como lo indica el recurrente, pues la sanción impuesta es consecuente a lo

materialmente sucedido, que no fue situación distinta a la voluntad del empleador de terminar la relación contractual de quien ostentaba la protección legal y constitucional al encontrarse en estado de estabilidad laboral reforzada, presumiéndose el despido discriminatorio como lo explicó la *a quo*, al no solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo, terminación que fue revertida por el Juez constitucional y cuyas consecuencias se cubrieron por el empleador sin que ello implique, la subsanación del hecho generador de la indemnización, que opera, sin perjuicio a las prestaciones a las que haya lugar, como bien lo indica la norma.

No encuentra esta Sala fundados los argumentos dados por el apelante, pues se insiste, la terminación de la relación laboral **materialmente si se dio y fue revertida por el Juez constitucional, considerándose el despido un acto discriminatorio, a las luces de la reciente providencia SU 061 de 2023.**

Costas en esta instancia a cargo de la parte apelante ante la improsperidad de su recurso en la suma de \$1.160.000.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia que se revisa en Apelación proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte accionada ante la improsperidad de su recurso en la suma de \$1.160.000 y a favor de la demandante.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por EDICTO. Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Código de verificación: **756a284f98798206fa78e79e5103065bb65612ea192de3c401089c68d3ec9944**

Documento generado en 03/11/2023 03:22:29 PM

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