

TEMA: FUERO POR DISCAPACIDAD - corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas condiciones activar la presunción de discriminación. / **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR** – una vez el empleado es afiliado, éste mismo es quien debe realizar las gestiones a efectos de afiliarse a su grupo familiar. / **COSTAS Y AGENCIAS EN DERECHO** - la liquidación se hará de manera concentrada en el juzgado que haya conocido del proceso en primera o única instancia y solo podrá controvertirse el monto mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas.

HECHOS: señala la demandante, que suscribió un contrato de trabajo verbal con los demandados y que fue despedida encontrándose en tratamiento médico, además señala que los demandados adeudan aportes en pensiones y que no estuvo afiliada a un fondo de cesantías, ni en la caja de compensación familiar.

TESIS: De conformidad con el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de discapacidad gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo. (...) corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas condiciones activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador. De otro lado, el Alto Tribunal ha morigerado la exigencia de la calificación, para indicar que esta no es necesaria al momento de la finalización del contrato y que puede el trabajador demostrarla a través de medios probatorios diferentes al dictamen pericial (sentencia SL-2586-2020). Además, en sentencia SL-5181 de 2019 se destacó que la calificación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no puede estar sujeta a la existencia de un carné o una calificación formal, por cuanto hacer estas exigencias tornaría en infructuosa la protección, destacando que en estos aspectos se debe dar particular relevancia al conocimiento que tenía el empleador de la enfermedad de su trabajador. (...) al realizar un análisis de la prueba documental, (...) queda acreditado que al momento de la terminación del contrato la accionante gozaba de un estado de salud satisfactorio (...). (...) esta Sala concluye que el demandado podía proceder a la terminación del contrato sin el previo permiso del Ministerio del Trabajo, toda vez que la finalización del vínculo no fue realizada de manera discriminatoria, ni puede considerarse ilegal o que obedeció a una conducta caprichosa y arbitraria del empleador. (...) para esta Sala del Tribunal no existe evidencia de que la demandante haya realizado gestión alguna a efectos de afiliarse a su grupo familiar, por lo que dicha condena deprecada no sería procedente, en tanto se verifica que el empleador cumplió con su obligación de afiliación desde el 18 de junio de 2018, día en que inició la relación laboral. (...) las costas corren en todo caso a cargo del vencido en juicio, sin que sea admisible tener en consideración la conducta asumida por las partes dentro del mismo, es decir, sin considerar si se actuó o no de buena fe (...) cabe advertir que la sentencia de segunda instancia no es la oportunidad correcta para pronunciarse sobre la liquidación de las agencias en derecho, toda vez que el artículo 366 del Código General del Proceso reguló que en materia de costas y agencias en derecho, la liquidación se hará de manera concentrada en el juzgado que haya conocido del proceso en primera o única instancia, manifestando el mencionado artículo en su numeral 5° que

solo podrá controvertirse el monto de las agencias en derecho mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas.

M.P. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 28/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Aprobado ACTA 250

Medellín, veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Belky Cacique Rangel
DEMANDADO(S)	Distribuidora Los Montañeros S.A.S Yeison David Giraldo Salazar
RADICADO	05001-31-05-009-2019-00563-01 (P 22323)
DECISIÓN	Confirma
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **BELKY CACIQUE RANGEL** contra **DISTRIBUIDORA LOS MONTAÑEROS S.A.S.** y **YEISON DAVID GIRALDO SALAZAR** con radicado **05001-31-05-009-2019-00563-01**

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

I. ANTECEDENTES:

Pretensiones:

La demandante solicita se condene a la demandada a la sanción del artículo 99 de la ley 50 de 1990, indemnización por despido debidamente indexada, sanción del artículo 26 de la ley 361 de 1997, reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, subsidios familiares de sus cinco hijos menores y su sanción por el no pago, aportes para pensión dejados de pagar durante la relación laboral, indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo por el no pago oportuno de las prestaciones sociales, salarios y seguridad social, indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, parágrafo 1°

por la no entrega del estado de cuentas de la seguridad social y parafiscales, costas y agencias en derecho.

Hechos:

Como fundamento de sus pretensiones expuso que, mediante **contrato verbal** prestó sus servicios desde el **18 de junio de 2018 hasta el 16 de marzo de 2019** como vendedora, con una jornada de lunes a sábado de 7 a.m. a 7:30 p.m. y con una remuneración del salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad.

Indicó que el **16 de marzo de 2019** fue despedida encontrándose en tratamiento médico, como secuelas del accidente de trabajo sufrido el **6 de noviembre de 2018**

Expuso que no la afiliaron a un fondo de cesantías por lo que nunca le consignaron las prestaciones causadas al 31 de diciembre de cada anualidad

Fue liquidada en dos ocasiones, ya que el empleador la había despedido en noviembre de 2018

Manifestó que la afiliaron tardíamente a la seguridad social por lo que adeudan aportes a pensión

Indicó que a la fecha no le han entregado el paz y salvo de seguridad social.

De otro lado, afirmó que no la afiliaron a la caja de compensación familiar, por lo que adeuda los subsidios familiares de sus cinco hijos menores, los cuales deben ser pagados con su respectiva sanción.

Contestaciones:

Distribuidora Los Montañeros S.A.S indicó que se opone a la prosperidad de las pretensiones, al señalar que no existió una relación laboral con la demandante, por lo que no se genera ningún tipo de obligación de pago frente a los conceptos reclamados. No propuso excepciones de mérito.

Yeison David Giraldo Salazar: indicó que se opone a la prosperidad de las pretensiones, toda vez que para el día 16 de marzo, día en que terminó la relación laboral, ya la demandante había sido dada de alta por la ARL; además la misma se encontraba afiliada a un fondo de pensiones, a la caja de compensación familiar y se le habían realizado los pagos de las cesantías junto con las demás prestaciones de ley. No propuso excepciones de mérito.

Sentencia de primera instancia:

El **Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín**, en sentencia del **23 de junio de 2023**, resolvió **DECLARAR** la existencia de la relación laboral entre el señor **Yeison David Giraldo Salazar** y la señora **Belky Cacique Rangel** desde el 18 de junio de 2018 al 16 de marzo de 2019; y en consecuencia **CONDENÓ** al demandado a reconocer y pagar la sanción establecida en el artículo 99 de la ley 50 de 1990, desde el 15 de febrero de 2019 hasta el 16 de marzo de la misma anualidad teniendo en cuenta el salario de \$855.719; al pago de la indemnización por despido sin justa causa el cual se calcula en un valor de \$828.116 debidamente indexada; al pago de los aportes a la seguridad social causados en los meses de julio, septiembre y octubre de 2018 teniendo en cuenta el salario devengado por la demandante que corresponde a un salario mínimo legal mensual vigente.

Apelación:

La decisión anterior fue recurrida en apelación por la demandante, manifestando que la indemnización contemplada en el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997** es procedente, al existir evidencia de que seguía en tratamientos médicos al momento de ser despedida sin la autorización del Ministerio de Trabajo. De otro lado indicó que, si bien existe certificación del **subsidio familiar**, nunca recibió este, toda vez que los demandados nunca gestionaron el trámite de afiliación del grupo familiar. Finalizó indicando que las **costas** son deficientes por lo que solicita que se aumente el porcentaje de estas.

Alegatos:

Corrido el término de traslado las partes no presentaron alegatos

II. CONSIDERACIONES:

Problema Jurídico

El problema jurídico para resolver por esta Sala del Tribunal se circunscribe en determinar si (i) la señora **Belky Cacique Rangel** para el **16 de marzo de 2019**, fecha en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; (ii) Determinar si resulta procedente la condena por la presunta omisión del demandado en la afiliación a la Caja de Compensación Familiar; y, (iii) Costas procesales.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. **Certificado de afiliación a la Caja de Compensación Familiar** de fecha el 17 de abril de 2019 en el que se resalta: *“Belky Cacique Rangel con cedula 60.421.418, se encuentra afiliado (a) a esta Corporación en calidad de trabajador (a) dependiente por intermedio de Yeison David Giraldo Salazar, fecha afiliación 2018-06-18 – no tiene grupo familiar registrado”* (02/ Pág. 14)
2. **Preautorizado consulta externa** expedido por Virrey Solis IPS el 12 de abril de 2019, en el que se lee *“consulta de primera vez por especialista en ortopedia y traumatología”* (02/ Pág. 15)
3. **Autorización** *“radiografía rodilla (AP, lateral) (Derecha)”* expedido por Virrey Solis IPS el 12 de abril de 2019. (02/ Pág. 17)
4. **Recomendaciones médicas** expedido por Virrey Solis IPS el 12 de abril de 2019 (02/ Pág. 19)
5. **Acción de tutela** contra ARL Sura y Yeison David Giraldo Salazar, sentencia del Juzgado Octavo Civil Municipal de Oralidad de Medellín de fecha 2 de abril de 2019, mediante el cual se declara improcedente el reintegro deprecado por la accionante. (02/ Págs. 36-42)
6. **Formato de vinculación** a Protección S.A. de fecha 3 de julio de 2018, siendo el empleador el señor Yeison David Giraldo. (02/ Pág. 92)
7. **Certificado de afiliación a la ARL Sura** con fecha de inicio el 19 de junio de 2018, siendo su empleador el señor Yeison David Giraldo. (02/ Pág. 94)
8. **Notificación de calificación de pérdida de capacidad laboral** expedido por la ARL Sura de fecha 26 de marzo de 2019, mediante el cual se lee: *“De conformidad con lo estipulado en el Decreto 1507 de 12 de agosto de 2014, el porcentaje de pérdida de capacidad laboral fue de 0%”* (02/ Pág. 97)
9. **Liquidación de prestaciones sociales** expedida por Yeison David Giraldo Salazar desde el 18 de junio de 2018 al 16 de marzo de 2019. (02/ Págs. 105-109)
10. **Valoración médica** expedida por suramericana, de la especialidad de Ortopedia y Traumatología, de fecha 12 de marzo de 2019, en el que se lee: *“(…) del 12-03-2019 – rodilla derecha alineada, movilidad completa, no dolor al palpar cara medial, no hiperpatia, no alodinia, hipotrofia del cuádriceps izquierdo.*

Concepto: Trauma de baja energía de rodilla. Resuelto. Si hallazgos de dolor de origen neuropático. De alta por la ARL”

Señala la demandante, señora **Belky Cacique Rangel**, que suscribió un **contrato de trabajo verbal** con los demandados **Distribuidora Los Montañeros S.A.S.** y **Yeison David Giraldo Salazar** desde el **18 de junio de 2018 hasta el 16 de marzo de 2019**, día que fue despedida encontrándose en tratamiento médico, además señala que los demandados adeudan aportes en pensiones y que no estuvo afiliada a un fondo de cesantías, ni en la caja de compensación familiar; por su parte, el **Distribuidora Los Montañeros S.A.S.**, se opuso a la totalidad de las pretensiones al manifestar que no existió relación laboral con la demandante; en cuanto a **Yeison David Giraldo Salazar** indicó que la actora había sido dada de alta por la ARL por lo que era procedente su despido; además de estar afiliada al fondo de pensiones, a la caja de compensación familiar y haberle pagado las cesantías junto con las demás prestaciones de ley; finalmente, el juzgado del conocimiento condenó a **Yeison David Giraldo Salazar** a reconocer y pagar la sanción establecida en el artículo 99 de la ley 50 de 1990, desde el 15 de febrero de 2019 hasta el 16 de marzo de la misma anualidad, al pago de la indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada y al pago de la seguridad social de los aportes causados en los meses de julio, septiembre y octubre de 2018.

Conforme con lo anterior, no es objeto de discusión que entre las partes **Belky Cacique Rangel** y **Yeison David Giraldo** existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo, sus extremos temporales, la remuneración y la forma como finalizó

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

(i) De la estabilidad reforzada para las personas en razón a situación de discapacidad

De conformidad con el inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de discapacidad gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Esta protección según lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 se fundamenta en la garantía de los principios de la dignidad humana, solidaridad e igualdad (CP, arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (CP, arts. 47 y 54), correspondiendo en consecuencia, al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una

persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para aplicar las consecuencias contenidas en esta norma es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud que dificulte significativamente el normal desempeño laboral; 2. El conocimiento del empleador de esta situación y que 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación del trabajador (presunción).

La forma en que funciona el supuesto normativo ha sido bien explicada por el precedente jurisprudencial, tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, siendo coincidentes los dos altos tribunales en que corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas condiciones activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador.

Lo expuesto en este párrafo bien puede ejemplificarse en el siguiente cuadro comparativo:

Corte Suprema de Justicia	Corte Constitucional
Sentencia SL-4632-2021	Sentencia T-195-2022
Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador,</u> para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.	(...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. <u>Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada</u> mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral.

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar

sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “fuero de salud”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia SU-087 de 2022 en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la misma por su relevancia se transcribe:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

De otro lado, el Alto Tribunal ha morigerado la exigencia de la calificación, para indicar que esta no es necesaria al momento de la finalización del contrato y que puede el trabajador demostrarla a través de medios probatorios diferentes al dictamen pericial (sentencia SL-2586-2020). Además, en sentencia SL-5181 de 2019 se destacó que la calificación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no puede estar sujeta a la existencia de un carné o una calificación formal, por cuanto hacer estas exigencias tornaría en infructuosa la protección, destacando que en estos aspectos se debe dar particular relevancia al conocimiento que tenía el empleador de la enfermedad de su trabajador. En palabras de la Corte:

“Y tiene toda la razón el sentenciador, pues como lo expuso en sus argumentos, hacer depender la protección reforzada de un dictamen o la expedición de un carné en el que conste formalmente el grado de discapacidad ante la notoriedad de la enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial, en el preciso instante en que se quiere finalizar el contrato de trabajo, es imponer obstáculos a los objetivos de la norma, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante la realidad.

(...)

Si se exigiera ello, solo le bastaría al empleador con informarse de determinada discapacidad de su trabajador, y a sabiendas del tiempo que puede tardar una calificación, se anticipa con la decisión de terminar de inmediato el contrato, reconociendo la respectiva indemnización, con lo cual estaría esquivando la restricción legal, haciendo inoperante la protección reforzada, y de paso, con esa interpretación, se estaría poniendo a trabajador y a empleador en una carrera sobre la actuación más rápida para beneficiarse o desconocer en cada caso, la acción afirmativa, algo que resultaría reprochable.”

A partir de lo anterior, encuentra la Sala que la jurisprudencia constitucional brinda elementos importantes para determinar cuándo la persona que reclama la estabilidad laboral se encuentra en condición de debilidad manifiesta, lo que en el entendimiento de la Corte Constitucional se da cuando la persona no puede desarrollar en condiciones normales sus labores.

En ese sentido las sentencias T-302 de 2013, T-692 de 2015 y T-372 de 2017, ha indicado que:

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”

Bajo la órbita de la Corte Constitucional debe probar el trabajador la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador (sentencias SU-049 de 2017, SU-040 de 2018 y SU-087 de 2022).

Con lo hasta aquí manifestado queda ampliamente explicada la forma en que opera el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en tal sentido resulta necesario que la demandante demostrara que, para el **16 de marzo de 2019**, cuando su contrato de trabajo fue terminado, persistía alguna condición médica que impidiera el desempeño de su trabajo en condiciones normales.

Del acervo probatorio allegado por la actora se evidencia: preautorizado consulta externa en el que se lee: “consulta de primera vez por especialista en ortopedia y traumatología” (02/ Pág. 15), autorización “radiografía rodilla (AP, lateral) (Derecha)” (02/ Pág. 17), recomendaciones médicas con las siguientes observaciones: “permitir sentarse 5 minutos al menos cada 2 horas, evitar pesos mayores a 10 kg, realizar pausas activas, evitar sentarse en cuclillas” (02/ Pág. 19), documentos que datan del 12 de abril de 2019. Por otro lado, del interrogatorio de parte, la accionante manifiesta que estuvo en los meses de noviembre y diciembre de 2018 y enero de 2019 incapacitada sin prestar sus servicios a favor del

demandado y que al momento de ser despedida tenía que seguir en tratamiento, además de contar con recomendaciones médicas.

Así las cosas, al realizar un análisis de la prueba documental, esta Sala del Tribunal concluye que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo la demandante no gozaba de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que de las pruebas allegadas no se vislumbra incapacidad médica en los meses de noviembre y diciembre de 2018 y enero de 2019, así como tampoco se acredita incapacidad alguna al momento de ser despedida como lo indicó en el interrogatorio. De otro lado, no se acredita terapias, restricciones o procedimientos a realizar al momento de la finalización del vínculo laboral; si bien la actora allegó recomendaciones y autorización para radiografía de rodilla, estas datan del 12 de abril de 2019, un mes después de haber terminado el contrato de trabajo con el señor **Yeison David Giraldo**.

Luego, al revisar las pruebas aportadas por el demandado, se encuentra: notificación de calificación de pérdida de capacidad laboral de fecha 26 de marzo de 2019, el cual se destaca: *“De conformidad con lo estipulado en el Decreto 1507 de 12 de agosto de 2014, el porcentaje de pérdida de capacidad laboral fue de 0%”* (02/ Pág. 97). Asimismo, se observa valoración médica expedida por suramericana de fecha 12 de marzo de 2019, en el que se lee: *“...rodilla derecha alineada, movilidad completa, no dolor al palpar cara medial, no hiperpatia, no alodinia, hipotrofia del cuádriceps izquierdo. Concepto: Trauma de baja energía de rodilla. Resuelto. Si hallazgos de dolor de origen neuropático. De alta por la ARL”*

Por lo anterior, queda acreditado que al momento de la terminación del contrato la accionante gozaba de un estado de salud satisfactorio, pues al analizar la valoración médica emitida por Suramericana el 12 de marzo de 2019, se puede apreciar que ya había sido de alta por la ARL, por lo que, al momento de la finalización de la relación laboral no existía de por medio alguna circunstancia de debilidad manifiesta que limitara la ejecución de sus labores; además del certificado de calificación de pérdida de capacidad laboral expedido el 26 de marzo de 2019, da cuenta que la accionante no quedó con alguna secuela o lesión derivada del accidente laboral sufrido el 6 de noviembre de 2018.

Por lo dicho, esta Sala concluye que el demandado podía proceder a la terminación del contrato sin el previo permiso del Ministerio del Trabajo, toda vez que la finalización del vínculo no fue realizada de manera discriminatoria, ni puede considerarse ilegal o que obedeció a una conducta caprichosa y arbitraria del señor **Yeison David Giraldo**.

Atendiendo a lo anterior, quedó demostrado para el momento en que el contrato con la demandante finalizara, esta no se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta, por lo que no le asiste razón a la indemnización de que trata el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**. Sin necesidad de más

consideraciones, la sentencia que se revisa por vía de apelación merece ser **Confirmada**.

(ii) De la afiliación a la Caja de Compensación Familiar

El artículo 1° de la ley 21 de 1982 señala que “*el subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.*”

Ahora bien, en el presente caso, la demandante muestra inconformidad al manifestar que el demandado no cumplió con su obligación de afiliar a su grupo familiar por lo que no recibieron este beneficio.

Al analizar el acervo probatorio, se encuentra Certificado de afiliación a la Caja de Compensación Familiar de fecha el 17 de abril de 2019, en el que se resalta: “*Belky Cacique Rangel con cedula 60.421.418, se encuentra afiliado (a) a esta Corporación en calidad de trabajador (a) dependiente por intermedio de Yeison David Giraldo Salazar, fecha afiliación 2018-06-18 – No registra grupo familiar*” (02/ Pág. 14)

Pues bien, para esta Sala del Tribunal no existe evidencia de que la demandante haya realizado gestión alguna a efectos de afiliar a su grupo familiar, por lo que dicha condena deprecada no sería procedente, en tanto se verifica que el empleador cumplió con su obligación de afiliación desde el 18 de junio de 2018, día en que inició la relación laboral.

En el anterior entendido encuentra la Sala que fue acertado el razonamiento probatorio expuesto por el a quo, por lo que se **CONFIRMARÁ** el fallo apelado en tal sentido.

(iii) Costas procesales

La demandante muestra su inconformidad manifestando que la condena en costas procesales es deficiente, por lo que solicita que se aumente su porcentaje.

Al respecto, nuestra ley procesal ha consagrado en esta materia el criterio objetivo, es decir, que las costas corren en todo caso a cargo del vencido en juicio, sin que sea admisible tener en consideración la conducta asumida por las partes dentro del mismo, es decir, sin considerar si se actuó o no de buena fe, ya que solo basta con el hecho de haber resultado vencido en juicio para que se imponga tal condena.

Así mismo, cabe advertir que la sentencia de segunda instancia no es la oportunidad correcta para pronunciarse sobre la liquidación de las agencias en

derecho, toda vez que el artículo 366 del Código General del Proceso reguló que en materia de costas y agencias en derecho, la liquidación se hará de manera concentrada en el juzgado que haya conocido del proceso en primera o única instancia, manifestando el mencionado artículo en su numeral 5° que solo podrá controvertirse el monto de las agencias en derecho mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas. Por tales motivos se **CONFIRMARÁ** la sentencia.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. Las de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir avante la apelación formulada por la demandante, son de su cargo y en favor del demandado Yeison David Giraldo Salazar. Como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$290.000.

III. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda 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 providencia de primera instancia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín el **23 de junio de 2023**, en el proceso ordinario adelantado por **BELKY CACIQUE RANGEL contra DISTRIBUIDORA LOS MONTAÑEROS S.A.S. y YEISON DAVID GIRALDO SALAZAR**

SEGUNDO: Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO