

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación 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. /

HECHOS: La acción judicial está dirigida a que se declare la relación laboral entre la empresa ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S. y la demandante (MAO), que se condene a la demandada a la indemnización a que se refiere el artículo 26 de la ley 361 de 1997, así mismo del artículo 64 del CST, por lucro cesante y daño emergente, al pago del salario por los días que estuvo despedida, prestaciones sociales, por los días en mora por no pago, por perjuicios morales, y al pago a la seguridad social en el tiempo en que estuvo desvinculada. El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, declaró que la señora (MAO), para la fecha en que se dio por terminado el contrato se hallaba en condiciones de estabilidad laboral reforzada, declarando ineficaz la terminación del contrato; condenó al pago de indemnización por perjuicios y absolvió de la pretensión de indemnización moratoria por despido injusto. La Sala deberá determinar si la demandante gozaba de la estabilidad laboral reforzada y si resulta procedente el pago de las indemnizaciones como se dispuso en tutela.

TESIS: El reintegro solicitado, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta (...) No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad(...) 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. (...) Ahora, y en cuanto a la terminación del contrato de trabajo a término fijo relacionado con un trabajador con estabilidad laboral reforzada ha dicho la Corte Constitucional ha indicado lo siguiente: “La estabilidad laboral reforzada igualmente atañe todas las relaciones laborales, entre ellas las vinculaciones por obra o labor, a término fijo, a destajo, es decir, no está en contravía de la suscripción de esa clase de contratos, es más, es un derecho del que goza el empleado. Respecto de la estabilidad laboral reforzada de las personas que se sitúan en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, se ha advertido que “cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado Es claro entonces que, en virtud de lo dispuesto en la Carta Política, especialmente, a la luz de los principios de igualdad y solidaridad, y lo fijado en la materia por la jurisprudencia constitucional, los trabajadores que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta les asiste la garantía de continuar en sus empleos, sin que importe la clase de contrato o vínculo laboral, a menos que se acredite que su desvinculación no se debió a un acto de discriminación por su situación” (...) En el caso concreto; llama la atención de este Colegiado que, el contrato de trabajo que vinculó a las partes comenzó desde el año 2016 y el mismo se fue prorrogado de forma sucesiva hasta el 06 de junio de 2019, época en la cual se dio por terminado el mismo, lo que significa que la demandante estuvo vinculada con la empresa por más de 3 años, sin que el factor producción hubiere afectado las prórrogas en mención. Sin embargo, advierte la Sala que la demandada para el momento en que remitió el preaviso a la demandante, esto es, el 03

de mayo de 2019, tenía conocimiento de las recomendaciones médicas laborales emitidas por el médico tratante de la trabajadora, las cuales tenían vigencia por cuatro semanas, lo que evidencia los problemas de salud que presentaba la trabajadora para ese momento, y que constituye un indicio claro de que la decisión de no prorrogarle el contrato de trabajo obedeció a motivos discriminatorios por su estado de salud. Y, aunque los testigos traídos a instancia de la parte demandada afirmaron que, atendiendo a los niveles de producción, la sociedad adoptaba decisiones, y que, en ese sentido, no prorrogaba los contratos de algunos trabajadores, empero, esa situación en específica de baja producción, no quedó demostrada en el plenario con otros medios de convicción para cotejar ese aspecto, y contrario a ello, la testigo a instancias de la parte actora señaló que en esa época les renovaron los contratos a varios trabajadores, pero no ocurrió lo mismo con el de la demandante. (...) En consecuencia, este Juez colegiado, confirmará la decisión que declaró ineficaz la terminación del contrato de la demandante el 6 de junio de 2019, y convalidó y ratificó la orden de reintegro proferida por los jueces de tutela, y lo atinente a la indemnización especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que dicha indemnización, que no fue concedida en sede de tutela es procedente dado que, según es disposición normativa, la misma aplica sin perjuicio de que se ordene, en este caso, el reintegro. (...)

MP. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 04/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN – SENTENCIA	
DEMANDANTE	MARGARITA ALICIA OSORIO
DEMANDADO	ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S.
RADICADO	05001-31-05-014-2019-00594-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Reintegro por estabilidad laboral reforzada-
DECISIÓN	Confirma

Medellín, cuatro (4) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ, y CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por la señora **MARGARITA ALICIA OSORIO** en contra de **ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 038**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, frente a la sentencia que profirió el JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en la audiencia pública celebrada el día 14 de noviembre de 2023.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que la demandante MARGARITA ALICIA OSORIO empezó a trabajar en la empresa ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S. el 6 de junio de 2016 donde trabajó hasta el 6 de junio de 2019, desempeñando el cargo de ensambladora u operaria, contrato a término fijo a un año, devengando un salario para el año 2019 de \$899.637.

Manifestó que, la trabajadora inició a laborar en el área de la “banda” donde ensamblaban las chapas y según las normas de seguridad, un trabajador solo puede estar en esa área, por seis meses, a fin de evitar problemas o traumas en sus extremidades superiores. Que justamente, la demandante la dejaron laborar por dos años en ese mismo punto, comenzando a sentir dolores en el año 2018, por lo que su médico tratante de la EPS le diagnosticó síndrome del túnel del Carpio, por tanto, le enviaron varias terapias; sin embargo, posteriormente acudió a la EPS por dolores fuertes en el brazo derecho, presentando limitaciones en todo el miembro derecho, de ahí que se le ordenó nuevamente terapias y recomendaciones de no realizar movimientos repetitivos, pero la empresa, a raíz de la gran producción, dejó a la actora en el mismo puesto que ocupaba hasta el mes de abril de 2019.

Sostuvo a su vez que, más tarde, el médico tratante de la demandante le envió unas nuevas recomendaciones, las cuales fueron acatadas por la demandada, razón por la cual, la actora fue asignada a otra área de trabajo, en la cual permaneció por dos años.

Comentó que, el 6 de junio de 2019, al terminársele el contrato de trabajo a la demandante, aquella le informó a la encargada de talento humano, que sentía fuertes dolores en la mano derecha y que debía ser tratada por parte de su EPS, sin embargo, no obtuvo respuesta alguna.

Aseguró que, actualmente la actora presenta un fuerte dolor en el brazo derecho que le impide realizar actividades cotidianas, que la trabajadora tenía tres años laborando en la empresa y que justamente en el último año, fue en

donde solicitó más permisos por incapacidades, y fue en esa oportunidad en que se le terminó el contrato de trabajo.

Indicó además que, a raíz de lo anterior, la actora interpuso acción de tutela y mediante fallo, se ordenó su reintegro y el pago de salarios dejados de percibir.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que se declare la relación laboral entre la empresa accionada ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S. y la demandante MARGARITA ALICIA OSORIO.

Que se condene a la demandada a la indemnización a que se refiere el artículo 26 de la ley 361 de 1997, así: $899.637 \times 6 \text{ meses} = 180 \text{ días} = \$5.397.822$.

Que se condene a la demandada al pago de la indemnización de perjuicios contenida en el artículo 64 del CST, indemnización que comprende lucro cesante y daño emergente. Pago del salario por los días que estuvo despedida \$2.698.911, por prestaciones sociales \$569.019, por los días en mora por no pago \$899.637, por perjuicios morales 10 SMLMV, y por el pago a la seguridad social en el tiempo en que estuvo desvinculada.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, la demandada dio respuesta a la demanda.

ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S: contestó la demanda según escrito visible en el PDF 3, e informó que es cierto que el 6 de junio de 2016, las partes celebraron un contrato de trabajo a término fijo, el cual se prorrogó en varias oportunidades en los términos previstos en la ley. Precisó que, no es cierto que la actora hubiera trabajado solamente hasta el 6 de junio de 2019, puesto que, mediante providencia del Juez Constitucional, fue ordenado su reintegro temporal, condicionado a demandar y probar mediante Juez laboral competente la supuesta afectación a la salud. Que luego de ser reintegrada la trabajadora al

mismo oficio, aquella laboró normalmente hasta octubre de 2020, cuando presentó carta de renuncia para dedicarse al cuidado de su nieta recién nacida.

Afirmó que, ninguna enfermedad de origen laboral presentó la demandante a lo largo de los tres (3) años de duración de la relación laboral, nunca se recibió solicitud para evaluación del puesto de trabajo por parte de la EPS, tampoco se recibieron instrucciones, visitas o comunicados de la EPS o de la ARL que indicaran la existencia de una enfermedad laboral, y tampoco se conocieron enfermedades de origen común, incapacitantes, o de carácter siquiera moderadas, pues la actora solo fue incapacitada por una sospecha de afectación del túnel del carpo por dos (2) días, en el año 2018, según se observa en la prueba documental anexa.

Agregó diciendo que, al momento del vencimiento del contrato a término fijo en junio de 2019, la demandante no estaba incapacitada, ni tenía programada cirugía alguna, ni estaba realizando terapias programadas por su EPS, ni se encontraba tramitando calificación de pérdida de capacidad laboral.

Bajo la misma senda refirió que, como la empresa no recibió la notificación de la tutela en la que se alegaba una supuesta discapacidad por salud, la aparente pasividad o indiferencia de la sociedad demandada fue valorada por el Juez Constitucional de primera y segunda instancia como una aceptación del estado de estabilidad reforzada por lo que se ordenó el reintegro pero bajo la condición de que se acreditara real y efectivamente tal condición ante el Juez laboral, y que al ser reintegrada a sus mismas labores, la demandante trabajó durante un (1) año y renunció en octubre de 2020.

Puntualizó que la recomendación estrictamente de carácter funcional o para la vida personal de la demandante dada por la EPS en abril de 2019 solo era durante 4 semanas, la cual fue atendida por la empresa sin que la limitación de no levantar cargas superiores a 3 kilos con la mano derecha, ni 10 kilos de manera bimanual, fuera ningún obstáculo para el desempeño de las funciones asignadas en la planta de producción, ya que el oficio no implicaba levantar objetos pesados, ya que allí se manipulan pares o piezas de pequeño peso como son todos los componentes que finalmente tienen una chapa de cualquier puerta o ventana, por lo que la manipulación o ensamble de pequeños elementos no

implicaban usar herramientas que generaran vibración, ni levantar cargas de consideración o que le generaran contraindicadas a la demandante, por lo que, la terminación del contrato por expiración del plazo no pueda entenderse, como equivocadamente lo entendió el juez Constitucional, como una actuación ilegal por parte de la empresa.

La entidad finalmente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y planteó a título de **excepciones de previas**: “*INDEBIDA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES 3.2 INEPTA DEMANDA POR AUSENCIA DE FIJACIÓN DE LA CUANTÍA DE LA DEMANDA 3.3. FALTA DE COMPETENCIA DEL OPERADOR JUDICIAL AL ADMITIRSE COMO DE PRIMERA INSTANCIA UNA DEMANDA DE ÚNICA INSTANCIA*”. Como **excepciones de mérito** las siguientes: “*INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, PRINCIPIO DE CONTINUIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE SALUD, PAGO PRESCRIPCIÓN, BUENA FE*”

En la audiencia inicial celebrada el 1 de junio de 2023, el A quo declaró no probada las excepciones previas formuladas por la parte demandada. (véase PDF 10 y 11)

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En el fallo, el juez A-quo en audiencia pública celebrada el 14 de noviembre de 2023, declaró que la señora MARGARITA ALICIA OSORIO, para el 06 de junio de 2019, fecha en la que se dio por terminado el contrato de trabajo se hallaba en condiciones de estabilidad laboral reforzada, razón por la cual, declaró INEFICAZ la terminación del contrato y, en consecuencia, convalidó la orden de reintegro ordenada por el Juzgado 24 Civil Municipal de Medellín el 30 de agosto de 2019 y que fue confirmada por el Juzgado 3 Civil del Circuito de Oralidad de Medellín el 30 de septiembre de 2019, por ajustarse a los parámetros jurisprudenciales y legales, en virtud a lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, artículo 26.

Declaró que, ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S., acató la orden de reintegro ordenada por el juez constitucional el día 19 de septiembre de 2019 y que durante el periodo comprendido entre el 07 de junio de 2019 fecha del despido hasta el 19 de septiembre de 2019, canceló salarios, prestaciones

sociales y aportes a la seguridad social de la demandante y que el contrato de trabajo finalizó a partir del 06 de octubre de 2020 por la renuncia al cargo presentada por la señora Margarita Alicia Osorio.

Condenó a la sociedad ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S, a pagar en favor de la demandante la indemnización especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por valor de \$5.397.822, monto que deberá ser indexado conforme al IPC certificado por el DANE, tomando como extremo inicial el mes de junio de 2019 y como extremo final la fecha en la que se cancele este rubro.

Absolvió a la sociedad demandada de la pretensión de indemnización moratoria consagrada en el art. 65 del CST, así como la del artículo 64 del CST por despido injusto y del pago de los perjuicios morales.

Condenó en costas procesales a cargo de la parte demandada y en favor de la parte demandante, para cuya liquidación se ordenó incluir la suma de un (1) SMLMV, a título de agencias en derecho.

Como fundamento de su decisión, estimó el juez de primer grado que, incluso en los contratos a término fijo, no se puede entender que el vencimiento del plazo es una razón objetiva para dar por terminado un contrato de trabajado ante un trabajador que goza del fuero de salud.

Dijo que, en este caso, hay indicios que deben ser tenidos en cuenta, y que de hecho pudieron ser advertidos por los Jueces Constitucionales, relativos a que existían unas recomendaciones de la EPS SURA a la cual se hallaba afiliada la demandante relacionados con el levantamiento de peso y movimientos repetitivos que debía cumplir la empresa en un lapso de cuatro semanas sujeta a revisiones, y sin pasar ese tiempo, la accionada le envió a la actora el preaviso.

Explicó que, en este caso según la jurisprudencia, no es relevante que el trabajador deba estar incapacitado al momento de dar por terminado el contrato, pues las incapacidades son unos indicios que permiten verificar que el empleador tenía conocimiento de la situación y al respecto, si bien el representante legal de la demandada no dijo que supiera sobre este aspecto, la testigo LUZ VIANEY

RAMÍREZ ALVARAN, como supervisora del área de Ensamblaje, aseguró que era conocedora de la situación de la actora, por información del área de seguridad y salud en el trabajo.

En hilo de lo anterior advirtió que, es claro que la actora tenía problemas con el túnel Carpiano y con afectaciones en el hombro, por las actuaciones repetitivas, independiente de que manejara un martillo de una libra o no tuviera peso en el ejercicio de la banda, porque esas son situaciones que con el tiempo va generando ciertas patologías, pues así lo tiene determinado, las reglas de la experiencia.

El sentenciador arguyó además que le da credibilidad a la declaración de la testigo VANESA PEREZ DAVID, quien manifestó que fue compañera de trabajo de la demandante, y que ella sufrió la misma enfermedad que aqueja a la actora. Que es claro que ese tipo de patologías diagnosticadas a la señora MARGARITA, no hacen una especie de receso o si lo hacen es de manera temporal, por cuanto siguen apareciendo cada vez que se ejerce algún tipo de trabajo con tales características. Que si bien el ingeniero DAVID ALEJANDRO MEJÍA PALACIO, indicó que la actora podía desempeñar otras actividades sin afectar su problema de salud, en ese interregno vino la renuncia voluntaria de la trabajadora.

Señaló que, en este caso, no es necesario obtener un dictamen de pérdida de capacidad laboral emanado de una Junta de Calificación y tampoco es necesario determinar si la patología es de índole laboral o de origen común, sino que en este caso, se hizo evidente la condición de salud que aquejaba a la actora y que el empleador tenía conocimiento de ello, sin que se lograra desvirtuar que la terminación del contrato de trabajo, no se debió a razones de discriminación por las condiciones de salud de la demandante.

Que, en ese sentido, el Juez Constitucional tuvo elementos de juicios para brindar la protección a los derechos fundamentales de la señora MARGARITA ALICIA OSORIO, pero que esa decisión fue temporal la cual es ratificada por el juez laboral y en esa medida hay una especie de hecho superado parcial, por cuanto la empresa acató la orden del juez de tutela y reintegró a la demandante y además, le pagó los salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el

momento del despido y hasta el reintegro, por tanto, en este caso solo estaría pendiente el reconocimiento de la indemnización especial consagrada en el artículo 26, que equivale a 180 días de salario.

Y, respecto a la renuncia que presentó la demandante en octubre de 2020, sostuvo que, no cabe duda de que lo hizo por su propia voluntad, por razones familiares y personales.

Frente a las pretensiones relacionadas con el salario y prestaciones sociales, se reiteró que en el asunto, se acreditó que la sociedad demandada pagó \$2.959.033, entre el despido y el reintegro, pago que se efectuó el 15 de octubre de 2019, a través de transferencia bancaria y que pese a que la actora solicitó el pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, concluyó que en este caso, no se evidencia mala fe en la conducta del empleador, porque la entidad acató el reintegro desde el 16 de septiembre de 2019 y pagó lo causado en un plazo razonable.

En cuanto a los aportes a la seguridad social expresó que, obra en el expediente el pago de estos conceptos y aparece el histórico de pagos del empleador hacía la demandante.

En lo referente a los perjuicios moratorios, indicó que, la actora solicitó el reconocimiento y pago de 10 SMLMV, pero los mismos no están debidamente demostrados y no se causaron de acuerdo al principio de distribución de la carga de la prueba.

En lo tocante a la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, relativo al despido sin justa causa, aseveró que, dicha pretensión no está llamada a prosperar, porque esa indemnización se ha convalidado con el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir.

VI. RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El apoderado judicial de la parte demandada interpuso recurso de apelación frente a la sentencia de primera instancia, especialmente en lo relativo a la indemnización de 180 días.

Manifestó el recurrente que el A quo se apoyó en la sentencia SL 1152 de mayo de 2023, pues de alguna manera la Sala de Casación recoge toda la discusión sobre lo que debe entenderse por situación de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo o del vencimiento del plazo. Que, en este asunto, finalmente la relación laboral se extinguió por un acto voluntario, pues la demandante presentó una renuncia pura y simple, sin indicar un motivo en específico y menos un problema de salud. Dijo que, en la sentencia antes referenciada, se señalan tres elementos que deben ser objeto de análisis en aquellos casos en los que se invoca una real o supuesta discapacidad y uno de ellos, es la existencia de una deficiencia física, mental, o sensorial que, a mediano o corto plazo genere una limitación o acceso al trabajo; pero que, en este caso, no existe una prueba técnica o científica que permita deducir la supuesta deficiencia física de la demandante.

Señaló que, la EPS de la trabajadora, emitió unas recomendaciones temporales por el término de cuatro semanas, las cuales son sumamente breves, siendo claramente distintas las recomendaciones y una reubicación o unas restricciones, y estas últimas, no fueron emitidas por el área de medicina laboral de la EPS correspondiente, ni existe dicha medida tomada por una Junta de Calificación.

Aseguró que, en este caso, no es suficiente que un médico general hubiera consignado en la historia clínica el 20 de junio de 2019, que la trabajadora manifestaba que tenía dolor en el brazo derecho o dolor en la mano derecha, e incluso que se consignara afirmaciones posteriores a la terminación del contrato, o que la actora tuvo otras consultas por ejemplo en el año 2020; lo anterior por cuanto esos hechos no tiene ningún nexo con la decisión de la empresa de no prorrogar el contrato, pues la misma se basó: 1) en que no existía una evidencia de la deficiencia física, la cual se establece a través del hecho de que hubiera

tenido incapacidades frecuente en los meses anteriores o que hubiera tenido una cirugía, y al respecto lo explicó la actora que al momento de la terminación, ella no tenía una fecha determinada para la cirugía, sino que ello se dio con posterioridad. 2) Que no existieron barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económica, que al interactuar con el entorno laboral le impidieran a la trabajadora ejercer su labor en condiciones de igualdad con los demás. Quiso significar que, con la afirmación de la testigo presentada por la parte demandante y los dos testigos presentados por la parte demandada, quedó claro que no existía ninguna imposibilidad, ni actitudinal, ni de desempeño de la trabajadora para ejercer su trabajo en la empresa y el ingeniero de producción y la supervisora de la demandante, explicaron que no solamente en la “banda” se desarrollaban las labores de ensamble sino que se hacían en esa sección labores de separación de mercancía, de empaque, de preparación de cajas de cartón; coligiendo que, no está acreditado que la actora tuvo un supuesto daño de la mano derecha o lesión en el brazo.

Afirmó a su vez que, no es de recibo la tesis de la testigo traída por la parte demandante de que lo esencial es que siempre en la empresa se daban ordenes repetitivas, pues si bien se daban, obviamente habían interrupciones, no era un trabajo como ella lo manifestó de ocho horas seguidas no, trabajaban de lunes a viernes de 6 a 4 de la tarde para compensar el descanso del día sábado; de tal modo que de acuerdo al lenguaje de la jurisprudencia barreras generadas por la empresa o barreras generadas por el proceso, no los hubo en este caso.

Refirió que, no se estableció ninguna discriminación, ya que la propia testigo de la parte demandante expresó que a ella también le habían terminado el contrato de trabajo en el año 2018, por situaciones de producción y lo dijo la demandante y los testigos de la parte demandada que en la empresa era habitual de acuerdo a los altibajos de la producción de las ventas, que se ajustaran los procesos de producción.

Comentó que, en este caso tampoco existe un diagnóstico claro por las supuestas dolencias incipientes de la demandante, no hay prueba diagnóstica, no obra nada en la historia clínica del diagnóstico del manguito rotador o del túnel del carpo, y no se puede deducir que el diagnóstico se derivara necesariamente del dolor en la mano o en el brazo, pues es muy distinto un dolor a un diagnóstico

concreto y a unas incapacidades específicas relacionada con tales patologías, por lo que, la deducción del juzgado se acomoda a una mínima tarifa probatoria técnico -científico para concluir que si fue indebida la prórroga o que la empresa con unas simples manifestaciones de que “me duele el brazo o me duele la mano” generó una ilegalidad de no haber acudido ante el Ministerio de Trabajo, ya que de haberlo hecho, cuál hubiera sido la razón, distinta a decirle al inspector que la trabajadora manifiesta que “le duele la mano” que empezó recientemente un tratamiento, y que no hay constancias de terapias o fisioterapias en el año 2019, antes de la terminación del contrato de trabajo por no prórroga del plazo.

Insistió en que, la parte demandada no fue notificada de la tutela y que, por eso, la empresa en su momento no fue oída, y que, en ese sentido, dicho aspecto debe ser tenido en cuenta en este asunto.

En último lugar, sostuvo que, la demandada acreditó la buena fe, tras haber pagado los aportes a la seguridad social y los salarios en el tiempo en que la trabajadora estuvo desvinculada, que en este asunto no están acreditados los perjuicios morales, que es claro que la renuncia de la actora se dio de forma legal, y que la entidad comparte la excepción de pago señalada por el A quo, concluyendo que, la apelación se circunscribe única y exclusivamente al tema de la indemnización de los 180 días.

Alegatos de conclusión

El apoderado de la parte demandada al presentar su escrito de alegatos de conclusión reiteró que, la terminación del contrato de trabajo por el cumplimiento del plazo pactado, no fue un despido discriminatorio, sino al contrario es una forma legal de terminación del contrato de trabajo, pues la demandante durante toda la relación laboró de manera normal y no presentó incapacidades que fueran progresivas o continuas en el tiempo, por ello pretender que dentro de este proceso laboral se le reconozca y pague la indemnización de 180 días de salario, aduciendo que el contrato de trabajo le fue terminado encontrándose en estado de debilidad manifiesta, iría en contravía de la realidad, pues se demostró que no existe una enfermedad o deficiencia de largo plazo en el tiempo, tampoco se acreditó estar en situación de discapacidad durante la

relación laboral y no se aportó medios probatorios que demuestren su calidad de discapacitada, o que la situación de salud afectará su desempeño laboral normal.

Dijo además que, en este caso no se demostró que existía afectación o discapacidad que afectara a la señora MARGARITA ALICIA OSORIO, y que luego del reintegro ordenado por un Juez de tutela, del cual la sociedad ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S., no logro aportar su defensa, la demandante realizó sus actividades común y corriente en el mismo puesto de trabajo y que no se allegaron incapacidades para el año 2020, mismo año en que presentó su renuncia la actora por asuntos familiares.

Igualmente, hizo mención el apoderado a la sentencia emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín – Sala Cuarta de Decisión Laboral en sentencia No 142 del 21 de julio de 2023 de radicado 053603105002 2019 00199 01, en la que se indicó que: *“...la existencia de un diagnóstico, patología o deficiencia, no equivale necesariamente a que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, que lo haga destinatario del beneficio de la estabilidad laboral reforzada, la cual no se deriva de cualquier padecimiento físico o sensorial”*; solicitando consecuentemente que se revoque la condena a la sociedad ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S., al pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debido a que la señora MARGARITA ALICIA OSORIO no contaba con ninguna situación de discapacidad.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver teniendo en cuenta las siguientes consideraciones.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Objeto de la Litis. teniendo en cuenta los argumentos expuestos por la parte demandada en su **recurso de apelación**, la competencia de la Sala en la segunda instancia, consiste en dilucidar: Si la demandante, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo con la demandada (6 de junio de 2019), gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, y, de ser así, si a favor de la demandante resulta procedente el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, como se dispuso en sede de tutela, y la indemnización de 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Reintegro por estabilidad laboral reforzada

El reintegro solicitado por la demandante, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

***“ARTÍCULO 26.** En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación 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 Trabajo¹*

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 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 aclaren².

Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para

¹ Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

² Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “*estabilidad laboral reforzada*”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado.

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo, La H. Corte Constitucional ha decantado el alcance del concepto “*estabilidad laboral reforzada*”, explicando que tal derecho consiste en: “(i) *el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz*”.

No puede desconocerse que entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ha existido una diferencia en la concepción de la institución de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la primera, a partir de la sentencia 32.532 del 15 de julio de 2008, venía clasificando los grados de limitación en moderada (PCL entre el 15% y el 25%); severa (entre el 25% y por debajo del 50%) y profunda (superior al 50%); mientras que para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con una PCL moderada, severa o profunda, sino que ha considerado que la institución de la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, se resaltan los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño), y en Sentencia SL1158 de 2023, del 10 de mayo, radicación No. 90116, el órgano de cierre de la especialidad laboral reexaminó el tema respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acogiendo los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013, pero indicando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 del 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 del 2011, y de la Ley 1618 del 2013.

Señaló que, de acuerdo con la Convención aludida, la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes elementos:

i. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.

ii. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Indicó que esas barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas, precisando que, cuando el empleador conozca las barreras del trabajador tendrá la obligación de mitigarlas y para eso deberá realizar los ajustes que resulten razonables para cada caso, a fin que éste pueda desarrollar sus tareas en iguales condiciones que los demás, y que en los aquellos casos en los que no sea posible realizar los ajustes requeridos, el empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador.

iii. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

En cuanto a la carga de la prueba, indica la sentencia en cita que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (libertad probatoria) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, concluyendo que, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, se necesita establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo (factor humano).

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual).

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores, interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.

Aduce la Corte que, si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Recordó, además, que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador, indicando que éste podrá desestimar la presunción de despido discriminatorio al probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por último, señala que dicha Corte, en su función de unificación de la jurisprudencia se apartó de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración, toda vez que la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y

largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisa que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

Ahora, es pertinente indicar que, en cuanto al denominado *“Fuero Ocupacional”*, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo.

En efecto, la Ley 1346 de 2009 aprobó la *“Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que posteriormente se vio complementada por la Ley 1145 de 2011, que creó el Sistema Nacional de Discapacidad, entendido como el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad. Tales disposiciones, más que adscribir a Colombia a una corriente absoluta del fuero de salud, lo que hacen es fortalecer institucionalmente los medios de protección de esta población.

Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, el legislador buscó *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”*.

A su vez, a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estatuyó que *“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”*.

Los elementos que deben concurrir para que se adquiera el beneficio del fuero de salud, y por ende la estabilidad laboral reforzada:

Si bien, tal y como se reseñó en precedencia, a nivel legal existen disposiciones que amparan este derecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ampliado el espectro de protección en estos casos.

Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran:

- 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.*
- 2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial.*
- 3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
- 4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Debe decirse que, con total independencia de adoptar el entendimiento que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha dado al tema, con los avances ya referidos, o adoptándose la postura de la Corte Constitucional, consolidada con una serie de pronunciamientos anteriores a la sentencia **SU 049 de 2017** y que se reiteran en la sentencia **SU 428 de 2023**, posición que acoge esta Sala, debe resaltarse el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Con todo, a partir de las sentencias de unificación citadas, resulta razonable el criterio según el cual:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

La violación a la estabilidad ocupacional reforzada, debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución...”.

Para determinar si una persona es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, es posible acreditar la condición de salud que le impide o dificulta de manera significativa o sustancial desempeñar sus actividades en condiciones regulares mediante: “i) el examen médico de retiro en el que se advierte sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido; ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada por una enfermedad y que debe cumplir con un tratamiento médico; iii) la ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y también cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral; o cuando iv) el trabajador informa al empleador, antes de la desvinculación, que su bajo rendimiento se origina en una condición de salud que se extiende después de la terminación del vínculo”.

*Además, dado que también “gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, **no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor**”, el impacto en las funciones se puede acreditar a partir de varios elementos, entre estos, que: (i) la pérdida de capacidad laboral sea notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido incapacitado de forma recurrente, o (iii) el trabajador ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones para las cuales fue inicialmente contratado”.*

A partir de las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver la apelación propuesta por la activa.

CASO EN CONCRETO

Lo primero que resalta esta Sala es que, en este asunto, no se discute la existencia del contrato de trabajo que unió a MARGARITA ALICIA OSORIO, en condición de trabajadora, y a la empresa ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S., en condición de empleador.

Con el escrito de contestación de la demanda, se aportó el texto del contrato de trabajo a término fijo que ató a las partes, el cual dio inicio el 7 de junio de 2016 y finalizaba el 6 de septiembre de 2016, es decir, que tenía una vigencia de **tres meses**, contrato en el que la demandante desempeñaba el cargo de ensambladora y devengaba para el año 2016 \$749.000. (véase PDF 7 49)

De hecho, en la contestación al hecho primero de la demanda, ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S. aceptó que el referido contrato se **prorrogó en varias oportunidades** por el término previsto en la ley.

Así pues, que, no cabe duda que, las partes celebraron un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (3 meses), con fecha de inicio del 07 de

junio de 2016 y finalizaba el 6 de septiembre de 2016, el cual, aplicando lo establecido en el numeral 2 del artículo 46 del CST, fue prorrogado sucesivamente, de la siguiente forma:

Tres prórrogas por el mismo periodo inicial así:

1. Inicial del 7 de septiembre de 2016 al 06 diciembre de 2016
2. Segunda del 07 de diciembre de 2016 al 06 marzo de 2017.
3. Tercera del 07 de marzo de 2017 al 06 junio de 2017

En vista que, al 06 de junio de 2017, fecha en la cual se vencía la tercera prórroga del contrato inicial, y que no se le había manifestado al trabajador la intención de no prorrogarlo, el contrato se renovó **dos veces** por un periodo de un año, tal como lo dispone el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que ello significara la conversión a un contrato a término indefinido, de la siguiente manera:

4. Del 07 de junio de 2017 al 06 de junio de 2018
5. Del 07 de junio de 2018 al 06 de junio de 2019.

Visto lo anterior, precisa la Sala que tampoco es objeto de controversia en este asunto que, ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S., comunicó a la demandante el **3 de mayo de 2019**, mediante carta de **preaviso**, que el 6 de junio de 2019 se daba por terminado su contrato de trabajo a término fijo. Igualmente obra en el plenario la comunicación del **6 de junio de 2019**, por medio de la cual la demandada informa a la actora la terminación del contrato. (PDF 7 folio 59)

Así las cosas, es claro que el contrato de trabajo de la señora MARGARITA ALICIA OSORIO, terminó **presuntamente por una causal objetiva el 06 de junio de 2016**.

Ahora bien, la demandante acudió a la **acción de tutela** implorando protección a la estabilidad laboral reforzada, aduciendo que gozaba del fuero de salud, y, de hecho, el Juzgado Veinticuatro Civil Municipal de Oralidad de Medellín, en sentencia del 30 de agosto de 2019, concedió de **forma transitoria**

el amparo de los derechos de la demandante, y ordenó el pago de salarios, y demás derechos laborales desde su despido y hasta el reintegro incluyendo los aportes a seguridad social (PDF 3 folio 45).

Resalta la Sala que, la sociedad demandada no contestó la acción de tutela, pero impugnó la misma y el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Oralidad de Medellín, confirmó la decisión de primera instancia en sentencia del 30 de septiembre de 2019. (PDF 3 folio 34

En cumplimiento de la orden judicial, ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S., le comunicó a la actora que debía presentarse a trabajar el 16 de septiembre de 2019 (PDF 7 folio 64), y el **06 de octubre de 2020**, la señora MARGARITA ALICIA OSORIO, presentó renuncia al cargo que venía desempeñando, motivando su decisión en asuntos personales y familiares. (PDF 7 folio 67)

Esclarecido lo anterior, pasa este Colegiado a abordar el quid del asunto, el cual se circunscribe específicamente en determinar si la demandante MARGARITA ALICIA OSORIO, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo con la demandada ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S., el día 6 de junio de 2019, gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud.

Pues bien, revisada la prueba documental, y en particular la historia clínica aportada por la demandante, esta Sala resalta los siguientes registros médicos de la EPS de la demandante:

- I) Atención, del **29 de abril de 2019**, en la que se registra como motivo de consulta “dolor en la mano” y en el análisis y plan del médico tratante se describió: **paciente con tendinitis en muñeca**, se **dan recomendaciones durante cuatro semanas**, tales como:
 - Realizar actividades que no impliquen **movimientos repetitivos** de muñeca y mano.
 - Posiciones forzadas de manera sostenida de ambas muñecas.
 - Manipulación de equipos que generen vibración en muñeca y mano.

-Levantar cargas superiores a los 3 kilos con la mano afectada o 10 kilos de manera bimanual.

-Manipulación de equipos que generen vibración o choque.
Consultar con el médico si continua el dolor.

- II) Atención del 20 de junio de 2019, se consigna que la paciente presenta dolor en el brazo derecho que le genera calambre y que aumenta con movimientos. Se registra por el médico tratante que la paciente presenta dolor en región de brazo derecho de 3 meses de evolución, se le formula analgésicos, y se le ordena incapacidad de un día, se le orienta para solicitar cita con el médico de familia. Se establece como diagnóstico de dolor en miembro - Folio 20.
- III) Atención del 6 de julio de 2019, la actora acude nuevamente al médico informando dolor en el hombro derecho y el médico determina como diagnóstico: dolor en articulación y emita recomendaciones generales para los pacientes con dolor articular- Folio 25.

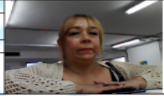
Paciente :	MARGARITA ALICIA OSORIO	Identificación :	CC 43603627
Fecha	2019/07/06		
Recomendación	Las siguientes son las RECOMENDACIONES GENERALES para los pacientes con dolor articular: <input type="checkbox"/> Reposo con la extremidad comprometida elevada <input type="checkbox"/> Evitar sobrecargas <input type="checkbox"/> Calor húmedo local en el sitio del dolor 3 veces al día por 10 días (compresas con agua tibia). <input type="checkbox"/> Tomar la medicación ordenada por su médico tratante.		
Si presenta alguno de los siguientes SIGNOS Y SÍNTOMAS DE ALARMA debe consultar en su IPS asignada:	<input type="checkbox"/> Si no hay mejoría o presenta cambios en coloración de la piel de la articulación afectada. <input type="checkbox"/> Presencia de hinchazón en la articulación comprometida. <input type="checkbox"/> Tos por más de 15 días. <input type="checkbox"/> Contacto cercano con una persona con diagnóstico de tuberculosis <input type="checkbox"/> Brote súbito en todo el cuerpo.		
Profesional	MONICA JOHANA ARANGO HERNANDEZ		
Identificación :	CC 43271100		
Registro :	5745613		
Imprime :	MARCLOGS	Fecha :	2019/07/06
IPS :	CIS COMFAMA SAN IGNACIO		136271100F190706I43604327

- IV) Que según el examen de reingreso realizado a la demandante el 19 de septiembre de 2019 se consignó que la trabajadora ingresa a trabajar con **recomendaciones y/o restricciones de 12 semanas, veamos: folio 65.**

omivalud
Para todo la vida

CONCEPTO DE APTITUD OCUPACIONAL

Dando cumplimiento a la Resolución 2346 del Ministerio de Protección Social, a la empresa solo se le enviará el informe con el concepto respectivo y el resultado de los exámenes generados en la consulta.

Nombre de la Empresa ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S		Empresa en Misión		
NIT 900787605	Dirección Empresa CL 29 N 54-28	Teléfono Empresa 2651840	Ciudad Medellín	
INFORMACIÓN DEL ASPIRANTE O TRABAJADOR				
Apellidos y Nombres OSORIO MARGARITA ALICIA	Documento de Identidad CC 43603627	Edad 44 AÑOS	Género FEMENINO	
Lugar de Nacimiento Santo Domingo	Lugar de Residencia Medellín	Estado Civil UNION LIBRE	Celular 3005610347	
Teléfono Fijo	Dirección CARRERA 127 34AD-31	Grado de Escolaridad BÁSICA SECUNDARIA	Hemoclasificación O+	
Correo Electrónico	Hijos 2	EPS SURA	VACUNA	
IMC 29.5	COVID-19 DOSIS	VACUNA REFUERZO		
INFORMACIÓN DEL EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL				
Cargo OPERARIA	Fecha 2019-09-19	Hora Ingreso 13:52	Hora Salida 14:57	
Lugar de realización examen Medellín	EVALUACION MÉDICA OCUPACIONAL			
Tipo de examen realizado EXAMEN MEDICO LABORAL (Post-Incapacidad, Reintegro Laboral ó Seguimiento de Caso Medico)				
Concepto REINTEGRO LABORAL POST-INCAPACIDAD CON RECOMENDACIONES/RESTRICCIONES PARA EL CARGO		MOTIVO		
ANEXO EXAMENES COMPLEMENTARIOS				
RESTRICCIONES				
Puede Realizar Actividades Con Miembro Superior Derecho Que No Impliquen Agarres Fuertes, Prolongados Y/O Sostenidos/ Laboral				
Puede Realizar Actividades Que No Impliquen Exposición A Vibración Segmentaria De Miembros Superiores/ Laboral				
Puede Manipular Cargas Con Mano Derecha Hasta 3kg Y 7 Kg Bimanual/ Laboral				
Puede Realizar Actividades Con Mano Derecha Que No Impliquen Flexo Extensión Y/O Desviación Cubital Y Radial De La Muñeca/ Laboral				
TIEMPO DE LAS RECOMENDACIONES Y/O RESTRICCIONES				
12 Semanas/				

Respecto de las recomendaciones del 29 de abril de 2019, debe precisar esta Sala que, en el proceso se tiene prueba que las mismas fueron conocidas por la empleadora ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S., en razón a la comunicación de la misma fecha, que obra en el expediente a folio 31, por medio de la cual señora MILEIDY URREGO ARANGO, en condición de analista SST de la demandada, le comunica a la actora que se dará cumplimiento a lo ordenado por el médico tratante de la EPS (PDF 3 folio 31), El referido conocimiento además quedó demostrado con las declaraciones de los testigos traídos por la parte demanda.

En este punto conviene advertir que, las mencionadas recomendaciones del **29 de abril de 2019**, fueron emitidas por el médico de la EPS a la cual estaba adscrita la demandante, con **vigencia de cuatro semanas**, esto es, hasta el **26 de mayo de 2019**, y fue en ese interregno, que la demandada le comunicó a la trabajadora el **preaviso de la terminación del contrato de trabajo** que se aduce fue enviada el **3 de mayo de 2019**.

Sobre este aspecto, aclara este Colegiado que, al plenario, no se allegó el texto de la comunicación del preaviso, y la constancia de recibido por la

trabajadora, empero, este no fue un hecho controvertido por la actora, quien, al absolver el interrogatorio de parte, se le preguntó de forma reiterada sobre sus condiciones de salud tanto en el momento del preaviso como a la finalización del contrato, sin indicar que nunca recibió preaviso.

Ahora, en la comunicación de terminación del contrato de trabajo de fecha 6 de junio de 2019, que tiene firma de recibido de la demandante, se dejó expresa constancia que el preaviso efectuado por la empleadora, fue el **3 de mayo de 2019**, veamos:



Itagüí, 6 de junio del 2019

Señora
Margarita Alicia Osorio
C.C. 43.603.627
Ensamblés Ferreteros S.A.S

Respetado señor.

Debido a la terminación de su contrato a término fijo que vence el día 6 de junio del 2019 y el cual fue notificado mediante carta de preaviso el día 3 de mayo del 2019, le informo que debe presentarse en los 5 días hábiles a partir del día 7 de junio para realizarse los exámenes de egreso en Omnisalud, en Medellín en la dirección calle 33 # 74 E – 56, No requiere cita previa., teléfonos 4481044

Le solicitamos presentarse al área de nómina, dentro de los próximos 15 días, para el pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho y junto a ello, recibirá los documentos que comprueban los aportes que por usted hizo la Empresa a la Seguridad Social y Parafiscales.

Sea esta la oportunidad para agradecerle y augurarle muchos éxitos en su futuro.

Cordialmente,

Dch
DANIELA CHAVERRA GARCIA
Analista de Nómina y Talento Humano



Notificado Margarita A. Osorio Fecha 6-06-2019

De modo que, las recomendaciones a las que se aluden, si bien no estaban vigentes para el momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, el **6 de junio de 2019**, si lo estaban para la época en que se envió el preaviso.

Ahora, y en cuanto a la terminación del contrato de trabajo a término fijo relacionado con un trabajador con estabilidad laboral reforzada ha dicho la Corte Constitucional³ ha indicado lo siguiente:

“La estabilidad laboral reforzada igualmente atañe todas las relaciones laborales, entre ellas las vinculaciones por obra o labor, a término fijo, a destajo, es decir, no está en contravía de la suscripción de esa clase de contratos, es más, es un derecho del que goza el empleado. Respecto de la estabilidad laboral reforzada de las personas que se sitúan en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud, se ha advertido que “cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado

Es claro entonces que, en virtud de lo dispuesto en la Carta Política, especialmente, a la luz de los principios de igualdad y solidaridad, y lo fijado en la materia por la jurisprudencia constitucional, los trabajadores que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta les asiste la garantía de continuar en sus empleos, sin que importe la clase de contrato o vínculo laboral, a menos que se acredite que su desvinculación no se debió a un acto de discriminación por su situación”

De acuerdo a lo expuesto, en los contratos a término fijo el vencimiento del término de dicho contrato, no significan necesariamente una justa causa para su terminación y, en consecuencia, se debe analizar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral cuando se acredita la existencia de fuero de salud.

Llama la atención de este Colegiado que, el contrato de trabajo que vinculó a las partes comenzó desde el año 2016 y el mismo se fue prorrogado de forma sucesiva hasta el 06 de junio de 2019, época en la cual se dio por terminado el mismo, lo que significa que la demandante estuvo vinculada con la empresa por más de 3 años, sin que el factor producción hubiere afectado las prórrogas en mención. Sin embargo, advierte la Sala que la demandada para el momento en que remitió el preaviso a la demandante, esto es, el 03 de mayo de 2019, tenía conocimiento de las recomendaciones médicas laborales emitidas por el médico tratante de la trabajadora, las cuales tenían vigencia por cuatro semanas, lo que evidencia los problemas de salud que presentaba la trabajadora para ese momento, y que constituye un indicio claro de que la decisión de no prorrogarle el contrato de trabajo obedeció a motivos discriminatorios por su estado de salud.

³ Sentencia T 035 de 2022.

Y, aunque los testigos traídos a instancia de la parte demandada afirmaron que, atendiendo a los niveles de producción, la sociedad adoptaba decisiones, y que, en ese sentido, no prorrogaba los contratos de algunos trabajadores, empero, esa situación en específica de baja producción, no quedó demostrada en el plenario con otros medios de convicción para cotejar ese aspecto, y contrario a ello, la testigo a instancias de la parte actora señaló que en esa época les renovaron los contratos a varios trabajadores, pero no ocurrió lo mismo con el de la demandante.

Se subraya por este Colegiado que las citadas recomendaciones tenían incidencia directa en la labor que desempeñaba la señora MARGARITA ALICIA OSORIO, quien, en su trabajo de operaria, le correspondía el ensamble de piezas y cerraduras, y de acuerdo a la declaración de los testigos el martillo que empleaban no pesaba 10 kilos, sin embargo, destacó que esa labor implicaba realizar actuaciones repetitivas.

La testigo VANESA PEREZ DAVID traída a instancias de la parte demandante manifestó que laboró con la actora en la sección de la banda, que el trabajo era lo mismo siempre con un martillo, repetitivo por ocho horas y toda la semana lo mismo. Que justamente, ella estuvo incapacitada por lo mismo que la demandante, pero no le prestó atención a eso. Que el ensamble en la banda consiste en recoger piezas y armar cajas y con el martillo se hace presión porque las piezas entran a presión, insistiendo en que esa labor es de mucha agilidad, que todo es muy constante y que cree que el martillo pesaba un kilo. Resaltó además que, en sí no es el peso, sino el trabajo repetitivo. Aseguró a su vez que le consta que la demandante tuvo recomendaciones médicas temporales y que se las entregó a Mileidy, quien era la encargada de talento humano. Dijo además que para la época en que salió la demandante, les renovaron los contratos a varios trabajadores, pero a ella no. Que después del reintegro a la actora le hicieron una cirugía.

Por su parte LUZ VIANEY RAMÍREZ ALVARAN, supervisora de la sociedad demandada, aseveró que cuando hay disminución en las ventas en la empresa, se adoptan decisiones y se preavisa la no prorroga de algunos contratos de trabajo. Que la demandante tuvo incapacidades de uno o dos días nada más, y que le consta que la trabajadora llevó unas recomendaciones,

porque juntas se dirigieron al área de salud y trabajo para que ellos estuvieran empapados de esa situación. Que **durante el tiempo de las recomendaciones, se le preguntó a la demandante que podía hacer, y ella misma escogía que hacer**, en la misma sección de la banda y que cuando se dio el reintegro aquella fue a laborar también en la banda y cuando se le exhibió el documento de las recomendaciones insistió en que la demandante elegía la labor a desempeñar con tal de que las órdenes del médico tratante se cumplieran, que pese a que estaba en la banda no estaba en ensamble, que la actora **hacía labores leves que no implicaban movimientos repetitivos y que tienen otras funciones como cortar cartón, empacar, escoger material, seleccionar.**

Finalmente, el testigo DAVID ALEJANDRO MEJÍA PALACIO, traído a instancia de la parte demandada señaló que es ingeniero de la empresa demandada (encargado de programar la producción) y que en los últimos años por las bajas de producción se terminaron varios contratos de trabajo y resaltó que en la banda había varios procesos para realizar, como de empacar, limpiar, recortar cartón, sin determinar en particular cuales eran las labores que ejecutaba la demandante, afirmando que de ello tenía más conocimiento la supervisora.

De acuerdo a lo anterior, conviene enfatizar que, las recomendaciones ordenadas a la demandante el 29 de abril de 2019, se extendieron hasta el 26 de mayo de 2019, por lo que, para el momento del finiquito de la relación laboral, esto, 06 de junio de 2019, solo habían trascurrido unos pocos días, lo que denota que la actora no tuvo tiempo de solicitar una nueva valoración médica que determinara la prórroga de las recomendaciones o unas nuevas.

Ahora, insiste esta judicatura que, si bien la actora no contaba con incapacidades médicas, ni con dictamen de pérdida de capacidad laboral, si contó con recomendaciones médicas de manera previa a su terminación del contrato de trabajo, las cuales tenían una incidencia directa con la labor que desempeñaba, al desarrollar actuaciones repetitivas, por lo que a juicio de la Sala, la actora contaba con limitaciones que implicaban **cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratada**, y de ese último aspecto dio fe la testigo de la parte demandada, quien aseguró que en vigencia de las recomendaciones la actora hacía labores leves y distintas a las de ensamble como cortar cartón, empacar, escoger material y seleccionar.

Y es que en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso⁴, el impacto en las actividades laborales, debía acreditarse a partir de varios supuestos: **(i)** la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, **(ii)** el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o **(iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.** Únicamente la comprobación de alguno de dichos escenarios activaría la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado.

En el caso en concreto, con relación a este último requisito si bien se indica por la parte recurrente que las recomendaciones del 29 de abril de 2019, fueron incipientes y no daban cuenta de una grave condición de salud de la actora o de una discapacidad, subraya esta Sala que las afectaciones en la salud de la actora, que generaron las recomendaciones antes anotadas, implicaban **cambios sustanciales** en las funciones laborales en el cargo de ensambladora u operaria (movimientos repetitivos), resaltando este Colegiado que, luego de la terminación de su contrato de trabajo el 6 de junio de 2019, la demandante acudió en dos oportunidades a consulta médica refiriendo nuevamente dolor, esto es, el 20 de junio de 2019, en donde se le diagnosticó dolor en el miembro y el 6 de julio de 2019, época en la cual se le ordenaron unas recomendaciones generales, y particularmente destaca la Colegiatura que, al momento del reingreso de la trabajadora luego de haber interpuesto la acción constitucional, en el examen de salud ocupacional de fecha 19 de septiembre de 2019, se le prescribieron a la trabajadora unas **recomendaciones y/o restricciones por el lapso de 12 semanas**, lo que evidencia que, acuerdo a lex artis la señora MARGARITA ALICIA OSORIO sí contaba con unas condiciones de salud que incidían de manera directa en el cumplimiento de sus funciones al momento de su desvinculación laboral.

⁴ “...**ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

En este escenario y contrario a lo aducido por el apoderado de la parte apelante, era deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

De tal modo que, era necesario que la empleadora solicitara autorización de despido ante la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo) para la época del despido del 06 de junio de 2019, pues al encontrarse la demandante en situación de debilidad manifiesta, el despido unilateral del que fue objeto la demandante, se consideraba discriminatorio, pues se reitera la parte activa demostró que contaba con limitaciones físicas en los contornos indicados por la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional para gozar de estabilidad laboral reforzada.

En consecuencia, este Juez colegiado, confirmará la decisión que declaró ineficaz la terminación del contrato de la demandante el 6 de junio de 2019, y convalidó y ratificó la orden de reintegro proferida por los jueces de tutela, y lo atinente a la indemnización especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que dicha indemnización, que no fue concedida en sede de tutela es procedente dado que, según es disposición normativa, la misma aplica sin perjuicio de que se ordene, en este caso, el reintegro. Veamos:

“En ningún caso la <discapacidad>^{<1>} de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <discapacidad>^{<1>} sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona <en situación de discapacidad>^{<1>} podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>^{<1>}, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>^{<1>}, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”

Corolario de lo anterior, se confirmará íntegramente el fallo de primera instancia.

COSTAS PROCESALES DE SEGUNDA INSTANCIA

En esta instancia se han causado costas procesales a cargo de la demandada ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S., teniendo en cuenta la desventura de su recurso de alzada. Las mismas serán en favor de la demandante MARGARITA ALICIA OSORIO; las agencias en derecho se fijan en un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2024.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

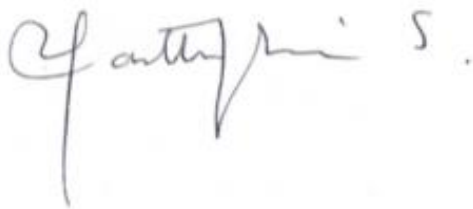
PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente la sentencia de primera instancia, objeto de apelación, de fecha y procedencia conocidas, de conformidad a lo expuesto.

SEGUNDO: CONDENAR en costas procesales de segunda instancia a ENSAMBLES FERRETEROS S.A.S. Agencias en derecho: Un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2024, que equivale a \$1.300.000, que pagará la demandada a la demandante MARGARITA ALICIA OSORIO, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: SE ORDENA la notificación por EDICTO de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA