

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - Para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo. /

**HECHOS:** La señora (CEFM) solicita se declare que, entre ella y la sociedad C.I BANACOL S.A., existió un contrato de trabajo el cual fue terminado por la empresa debido a la incapacidad que aún presenta en ocasión a las enfermedades profesionales que padece; dice que, sufrió un accidente de trabajo, y que su despido carece de validez; solicita se declare que las codemandadas deberán responder solidariamente, según sus respectivas obligaciones; que la ARL POSITIVA S.A deberá responder por los auxilios de incapacidades; se ordene a la empresa, realizar el reintegro a su puesto de trabajo o a un cargo similar en las mismas condiciones. El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a las demandadas, declaro probada la excepción de no acreditación de la condición de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo y pago en relación con el subsidio de incapacidad. La Sala debe determinar si hay lugar a revocar la sentencia y si hay lugar a ordenar el reintegro de la demandante y las demás pretensiones de la demanda.

**TESIS:** Para la Sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que la Incapacidad hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. La discapacidad es un estado temporal prolongado o permanente de una persona que, por accidente o enfermedad, queda mermada en su capacidad laboral. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 "... de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera". (...) El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza: "En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo." (...) Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; iii) Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo. (...) Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022. (...) Para el caso bajo

estudio, con base en las reglas de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, se extrae de la prueba aportada al plenario, que la accionante, no contaba con restricciones laborales ni barreras para desempeñar a cabalidad sus funciones a la terminación del contrato de trabajo, ello es, para el 6 de enero de 2017, entendiéndose con ello que las dolencias de las que se aqueja la demandante no era una barrera física que limitara el ejercicio efectivo de las funciones, ni ello le generaba una desigualdad frente a las personas que ejecutan las mismas labores o trabajo. (...) Los dictámenes de pérdida capacidad laboral emitidos por la ARL POSITIVA S.A el 15 de noviembre de 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 4 de octubre de 2017 y la Junta Nacional de Calificación el 4 de mayo de 2018 (este último posterior a la terminación del contrato de trabajo) son concordantes en determinar, que la pérdida capacidad laboral de la demandante es del 0%. (...) En consideración a lo anterior, se confirmará la sentencia de primera instancia, al estar probado que la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga no es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por disminución física, psíquica o sensorial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...) Del pago de las incapacidades, se confirmará en igual forma la decisión absolutoria, bajo el entendido que la demandante en el interrogatorio de parte confesó haber recibido el pago de su salario en el tiempo que estuvo incapacitada a la cuenta bancaria que ella tenía destinada.

MP. HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 18/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, dieciocho (18) de junio de dos mil veinticuatro (2024)**

DEMANDANTES	: CARÍN ENADIS FERRARO MADARRIAGA
DEMANDADO	: COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL BANACOL DE COLOMBIA S.A – C.I BANACOL S.A. Y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-021-2020-00002-01
RADICADO INTERNO	: 107-24
DECISIÓN	: CONFIRMAR
ACTA NÚMERO	: 128

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el **grado jurisdiccional de consulta** en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante, solicita se DECLARE que entre la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga y la sociedad C.I BANACOL S.A., existe un contrato de trabajo desde el 10 de septiembre de 2015 el cual fue terminado de manera arbitraria por la empresa el 6 de enero 2017, debido a la incapacidad que aún presenta la demandante, en ocasión a las enfermedades profesionales que padecen; que el salario que percibía la demandante a la fecha del inicio de las incapacidades era de \$802.080 aproximadamente; la demandante estando al servicio de la empresa sufrió un accidente de trabajo el 28 de mayo 2013; se declare que las codemandadas deberán responder solidariamente, según sus respectivas obligaciones; que el despido realizado por la empresa C.I BANACOL S.A. carece de validez por no haberse realizado con los requisitos legales y para haberse realizado en momentos en los que el trabajador estaba con orden de reubicación laboral; que la ARL POSITIVA S.A deberá responder

solidariamente por los auxilios de incapacidades no canceladas a la trabajadora durante el tiempo de convalecencia, así como de los perjuicios y demás erogaciones a las que tenga lugar en la sentencia.

Se CONDENE a la demandada a reintegrar a la demandante a su puesto de trabajo o a un cargo similar en las mismas condiciones; a pagar las creencias laborales que logren ser probada dentro del proceso; y en costas procesales.

Fundamenta sus pretensiones manifestando que, laboró para la empresa C.I BANACOL S.A. en el cargo de auxiliar oficinista, con un contrato a término indefinido desde el 10 de septiembre de 2015; desempeñó las labores de manera personal en las instalaciones que la empresa había dispuesto para ello y devengado en promedio un salario de \$802,080; la empresa la tuvo afiliada al Sistema de Seguridad Social Integral.

Que estando en desarrollo de sus labores y en el horario pactado, la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga sufrió accidente de trabajo el 19 de diciembre de 2015 donde, al estar repartiendo gaseosas se resbaló, al evitar caerse hizo un giro donde se le dobló la rodilla derecha y empezó a sentir mucho dolor para apoyar la pierna.

Según dictamen del 26 de enero 2016, se determinó "de origen profesional: Contractura de rodilla derecha, ruptura subtotal del ligamento cruzado anterior rodilla derecha. No derivado del presente evento: Meniscopatía medial grado 3 A rodilla derecha sic". En consulta por ortopedia el 18 de agosto 2016 autorizaron el reintegro de la demandante a trabajar sin restricciones y en consulta con fisioterapia del 3 de septiembre 2016 "regresó a trabajar con recomendaciones se siente bien solo el caminar rápido le duele siente".

La ARL POSITIVA S.A calificó a la demandante con una pérdida capacidad laboral del 0%; porcentaje que igualmente fue determinado en las calificaciones realizadas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 4 de octubre de 2017 y por la Junta Nacional de Calificación el 4 de mayo de 2018. La demandante solicitó una nueva calificación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

La sociedad C.I BANACOL S.A. dio por terminado el contrato de trabajo el 6 de enero de 2017, sin justa causa, ignorando que se encontraba incapacitada en condición de estabilidad laboral reforzada, máxime que cuando fue despedida

estaba la espera de la resolución del recurso de apelación ante la Junta Nacional de Calificación, siendo calificada el 4 de mayo 2018.

Que la justificación del despido, era la falta del empleo de la demandada, ya que sufrieron una reorganización empresarial, ignorando la condición de estabilidad laboral reforzada de la demandante. La demandante tuvo que hacer uso de atención médica por parte del régimen subsidiado ya que no ha podido volver a trabajar debido al accidente de trabajo. Aseguró que la demandante se sometió a una nueva calificación, por medio médico de la Universidad de Antioquia.

Antes de la etapa de fijación del litigio, el apoderado de la parte demandante retiró el hecho relativo a la solicitud de una nueva calificación ante la Junta Nacional de Calificación y el hecho correspondiente a la nueva calificación de la Universidad de Antioquia, al no estar la prueba de ello en el proceso (minuto 8:10 audio 15).

### **RESPUESTAS A LA DEMANDA**

**La sociedad C.I BANACOL S.A. en su contestación** dice que no es cierto la fecha de inicio porque la demandante trabajó desde el 14 de septiembre de 2015; que a la terminación del contrato, la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga estuviera incapacitada, porque solo registra incapacidad hasta el día 19 de agosto del 2016 conforme el registro de incapacidades, ni se encontraba inmersa en las causales de estabilidad reforzada, y conforme lo señaló la ARL y la Junta Nacional, la pérdida de capacidad laboral de la demandante era del 0%, que la demandante tampoco contaba con recomendaciones y estaba prestando el servicio con normalidad; que no es cierto que haya sido una excusa la falta de empleo por estar en reorganización, porque la empresa C.I. BANACOL S.A.S. se encuentra en un proceso de reorganización empresarial en el marco de la Ley 1116 de 2006, con el fin de solucionar las dificultades que han llevado a C.I. BANACOL S.A.S. a realizar la apertura de un proceso de reorganización económica con miras a la superación de las dificultades; ni es cierto que haya estado sometida al abandono por la empresa, porque está la afilió para cualquier situación.

Aceptó que la empresa tenía afiliada a la demandante al Sistema de Seguridad Social Integral; el accidente de trabajo sufrido por la demandante, pero aclara que de ese accidente no se derivó ninguna consecuencias ni secuelas, porque como consta en las calificaciones, tiene el 0% de pérdida capacidad laboral de

origen laboral; es cierta la calificación del 26 de enero de 2016 y advierte que la ARL POSITIVA S.A señaló que la contractura de rodilla y la ruptura subtotal del ligamento cruzado anterior de la rodilla derecha es de origen profesional y la meniscopatía medial grado 3 de rodilla derecha es de origen común, determinando la pérdida de capacidad laboral es del 0%; acepta lo relacionado con la consulta de ortopedia; y las calificaciones realizadas por la ARL POSITIVA S.A y la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

En lo que respecta al salario devengado y lo relacionado con la cita por fisioterapia, se atiende a lo probado, pero aclara que la demandante se reintegró a laborar con recomendaciones médicas, pero con una temporalidad solo de un mes, es decir, solo por el mes de octubre del 2016 tuvo recomendaciones médicas, las cuales se encontraban totalmente cumplidas y superadas. De los hechos restantes, indica que no le constan.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso en subsidio de las excepciones perentorias, las excepciones de inexistencia de omisión en respetar la figura de estabilidad laboral reforzada, carencia de objeto, valores indexados, prescripción de los derechos, pago y compensación (expediente digital 06).

En auto del 17 de enero de 2023, se dio por no contestada la demanda de la ARL POSITIVA S.A (expediente digital 08).

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia del 17 de abril de 2024, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, se ABSOLVIÓ a las sociedades COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL BANACOL DE COLOMBIA S.A. y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. de las pretensiones de la demandante.

DECLARÓ probada la excepción de no acreditación de la condición de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo y pago en relación con el subsidio de incapacidad. Condenó en costas a la demandante y en favor de C.I. BANACOL.

Expuso el A Quo, que la negativa al reconocimiento de las incapacidades reclamadas de forma solidaria de ambas demandadas, se da porque la demandante en el interrogatorio de parte aceptó que si le habían pagado el

auxilio de incapacidad en el tiempo que estuvo incapacitada, y que ella creía que se lo había pagado la empresa, frente a lo cual consideró el A Quo, que no existen unos convenios entre los empleadores y las empresas de seguridad social donde el empleador paga y posteriormente es reembolsado o compensado por la ARL POSITIVA S.A.

En lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia se hizo referencia a las sentencias y normas que desarrollan este tema, entre ellas, la sentencia T 500 de 2019, SU 040 de 2018, T 521 de 2006, SL 1268 de 2023, Ley 361 de 1997, Ley 1145 de 2007 y Ley 1618 de 2013.

Y consideró que la demandante no cumplió los 3 presupuestos establecidos por la sentencia SU 087 de 2022:

1º) Que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le dificulte significativamente el normal desempeño de sus actividades. Y la Corte da unas reglas de los eventos en donde se cumple con este requisito, que son:

a) Que en el examen 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 y b) Si existe incapacidad médica de varios días vigentes al momento de la terminación de la relación laboral.

No se presenta en el caso de la demandante, al no haber pruebas de la existencia de recomendaciones o restricciones médicas para el momento de la terminación del contrato de trabajo, pues las incapacidades de la demandante que terminaron el 19 de agosto de 2016 y el contrato de trabajo terminó el 6 de enero de 2017; habían pasados muchos meses desde que la demandante terminó su última incapacidad.

c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente de tratamiento médico. No hay ninguna evidencia en el expediente que se encontrara vigente el tratamiento médico para el momento de la terminación del contrato de trabajo, o que la condición de salud no ha afectaba significativamente de modo relevante el desempeño de las funciones de la demandante.

d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuada durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que consecuentes incapacidades médicas que genera consecuentes incapacidades medicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación y la calificación de pérdida capacidad laboral.

Que tampoco se presenta, en vista que en el interrogatorio de parte, dijo que se desempeñó como almacenista, secretaria, oficinista y le correspondía recibir y entregar insumos a los trabajadores, papelería, inventario, tramitar las incapacidades de los trabajadores, hacer actas de accidentes, y cuando se le preguntó si tenía alguna limitación para realizar esas actividades luego de las incapacidades, dijo haber seguido haciendo su labor normal y en caso de necesitar ayuda porque debía cargar algún elemento pesado de acuerdo a las restricciones por ella señaladas y ratificadas por uno de los testigos, le pedía la colaboración a un compañero. Que también se le preguntó a la demandante, si vio disminuido el rendimiento de sus funciones como consecuencia del accidente, a lo que respondió, que para las funciones no, que caminaba menos rápido. Y frente a las conductas discriminatorias por parte del empleador, advirtió el Juez que la demandante relató un hecho que nada tenía que ver con una actitud discriminatorio del empleador.

Y por su parte, el testigo Yini Alexander Londoño Mejía (jefe de seguridad y salud en el trabajo) quien hizo referencia al accidente de trabajo sufrido por la demandante el 18 de diciembre 2015, evento que no le dejó secuelas haciendo referencia al dictamen de pérdida de capacidad laboral donde fue calificada con un 0%; que se generó restricciones por un periodo de un mes y no estaban vigentes a la terminación del contrato de trabajo y dijo que las restricciones eran para efectos de la manipulación de objetos para que no afectaran el desempeño de sus funciones.

Con lo que el juzgado consideró que no hay ninguna evidencia que la demandante tuviera alguna condición de salud que afectara significativamente el desempeño de sus funciones.

Aunado a lo anterior, analizó el juzgado los eventos cuando dice la Corte Constitucional, no opera la estabilidad laboral reforzada que son:



a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. Aspecto que considera el Juzgado se presenta en este evento.

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. Indicó el A Quo que no existe evidencia, que la demandante se encontrara en un tratamiento médico como consecuencia de los problemas que sufrió por el accidente de trabajo.

Frente a los presupuestos de la sentencia SU 087 de 2022, 2º). La estabilidad laboral manifiesta sea conocida por el empleador al momento previo al despido y 3º) Que no existió una justificación suficiente para la desvinculación. Consideró el juzgador que no debían ser analizados al no existir estabilidad laboral reforzada, sin que negara que el empleador conocía del accidente de trabajo. Pero en caso que existiera esa estabilidad, aseguró que la accionada acreditó una causal objetiva para la terminación del contrato, en tanto la testigo Gina Marcela Cardona Serna (encargada del área de gestión humana) dijo que la terminación del contrato de la demandante fue injusta, debió a problemas relacionados con la reorganización de la compañía y aseguró que a otras personas se le terminó el contrato de trabajo gradualmente y se tuvieron que acoger a la Ley 1116.

El presente asunto se conoce en el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante, en aplicación del art. 69 del CPT y SS.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

**El apoderado de la parte demandante** en su alegato de conclusión solicita se ordene el reintegro de la demandante al cargo que desempeñaba, lo que sustenta haciendo un resumen de los hechos de la demanda. Aunado a ello, señaló que con posterioridad al accidente de trabajo del 19 de diciembre de 2015, la ARL POSITIVA S.A., hizo algunas recomendaciones dirigidas a la demandante y a la empresa, para proceder con la reincorporación a su cargo; que en virtud de ello, la empresa decidió reubicarla en el cargo de Oficinista - Almacenista, con funciones exclusivas de secretaría, reubicación que se hizo efectiva a partir del 18 de octubre de 2016, según documento “Encargo temporal – oficinista-almacenista”; que al persistir el dolor en su rodilla derecha, la demandante fue calificada por la ARL POSITIVA S.A y en dictamen

del 15 de noviembre de 2016, se determinó 0% de pérdida de capacidad laboral. El anterior dictamen fue notificado a la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga, el 2 de febrero de 2017, y pese a no haber sido notificado a la demandante, la sociedad C.I BANACOL S.A. EN REORGANIZACIÓN, decidió dar por terminado el contrato unilateralmente y sin justa causa, aduciendo cambios en la compañía y en las condiciones económicas actuales de la empresa y del sector bananero.

Resalta que, la empresa no tuvo en cuenta al momento del despido, que la demandante había sido calificada en noviembre de 2015 y no había sido notificada del dictamen, presentó solicitud de reintegro el 6 de febrero de 2017, dando respuesta la accionada, indicando que la demandante al momento del despido no se encontraba reubicada, ni incapacitada o en tratamiento y la terminación del contrato se debe a que el cargo de auxiliar oficinista que ocupaba, había desaparecido de la finca y de la empresa. Afirmación que asegura la parte demandante que no corresponde con la realidad, porque antes de ser despedida la demandante, entrenó a quien sería su reemplazo.

Seguidamente, la parte demandante hizo un recuento, desde la notificación del dictamen de la ARL POSITIVA S.A. hasta la decisión adoptada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Asegura, que la demandante se encontraba reubicada en el cargo de oficinista-almacenista desde el 18 de octubre de 2016, en virtud de las recomendaciones dadas por la ARL POSITIVA S.A. y con un proceso de calificación pendiente, situación que impedía que fuera despedida de su cargo, hasta tanto el proceso de calificación finalizará; y que si bien, había sido calificada con 0% de pérdida de la capacidad laboral, ello no excluía a la empresa de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para despedirla, debido a que sus diagnósticos calificados de origen laboral le impedían el desarrollo normas de las funciones de su cargo.

Que bajo declaración juramentada, la demandante declara que en la actualidad persisten las secuelas del accidente de trabajo sufrido el 19 de diciembre de 2015; que debe tomar algunos medicamentos que contrarresten un poco su dolor, los cuales eran suministrados por la ARL POSITIVA S.A., pero desde el dictamen que determinó 0% de pérdida de capacidad laboral, la ARL se los dejó de brindar; que ello ha significado un empeoramiento en su estado de salud y la imposibilidad de conseguir un nuevo empleo.

**La sociedad C.I BANACOL S.A. EN REORGANIZACIÓN** solicita que la decisión sea confirmada, al haber sido demostrado que la demandante a la terminación del contrato el 6 de enero de 2017, no era sujeto con estabilidad laboral reforzada por su estado de salud al no tener incapacidades médicas, recomendaciones o restricciones; así mismo, porque su última incapacidad derivada del accidente de trabajo del 19 de diciembre de 2015, fue hasta el 19 de agosto 2016 y desde esa fecha y hasta el momento de su desvinculación, prestó sus servicios con normalidad; que su reintegro a laborar se dio sin restricciones, solo con recomendaciones por un mes, hasta el 20 de septiembre de 2016, las cuales se cumplieron por el empleador, lo cual fue ratificado por el testigo Yini Londoño; que el motivo del despido fue objetivo, por el proceso de reorganización empresarial, conforme se expuso en la carta de terminación y tal y como fue probado con la prueba documental de inicio del proceso de reorganización ante la Superintendencia de Sociedades, lo que quedó también ratificado por la testigo Gina Cardona, quien aseguró que el cargo que desempeñaba la demandante fue suprimido.

Aunado a ello, sostiene que la misma demandante en su interrogatorio de parte, sostuvo que luego de su reintegro a laborar después de las incapacidades, cumplió con sus funciones con normalidad y que su desempeño fue igual, que solo se le hizo más lento el caminar, debido a la cirugía de rodilla, pero que de resto “todo bien”, con lo que resalta, que la demandante no tuvo impedimento o dificultad para el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Otra de las razones para solicitar sea confirmada la sentencia, es porque la afectación de salud no fue grave a raíz del accidente de trabajo del 12 de diciembre de 2015, y fue superada con las prestaciones asistenciales que le prestaron las entidades de salud, en tanto fue calificada con un 0% de pérdida de capacidad laboral por las Juntas de Calificación de invalidez; que no existió discriminación por la empresa; que la demandante no tuvo una deficiencia ni a mediano o a largo plazo; no tuvo barreras que le impidieron desarrollar sus funciones con normalidad después de su reintegro; y las incapacidades generadas fueron pagadas oportuna y completamente.

### **CONSIDERACIONES**

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar en virtud del **grado jurisdiccional de consulta**: i) Si hay lugar a revocar la sentencia y en

su lugar declarar que la demandante contaba con estabilidad laboral reforzada y hay lugar a ordenar el reintegro de la demandante y a las demás pretensiones de la demanda.

Partiendo de lo anterior el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

No es objeto de discusión y se dio por cierto en la fijación del litigio, la existencia de un contrato a término indefinido entre la demandante y C.I BANACOL S.A., que inició el 14 de septiembre de 2015; que el salario básico de la demandante era de \$802.080; el cargo de la demandante; que fue afiliada al sistema de Seguridad Social en Integral; que el contrato de trabajo terminó unilateralmente y sin justa causa por la demanda el 6 de enero de 2017 y se le pagó la correspondiente indemnización por despido sin justa causa; que la demandante sufrió accidente de trabajo el 19 de diciembre de 2015; que la demandante fue calificada por ARL POSITIVA S.A, luego por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y por la Junta Nacional de Calificación y todas determinaron que la demandante no presentaba ninguna pérdida de capacidad laboral, la cual fue de 0%; que la demandante tuvo incapacidades desde el 21 de diciembre de 2015 al 19 de agosto de 2016; la demandante presentó solicitud de reintegro ante C.I BANACOL S.A. el 7 de febrero de 2017 y recibió respuesta negativa por la sociedad demandada el 28 de febrero de 2017.

### 1. Frente a la estabilidad laboral reforzada

Para la Sala existe diferencia entre la discapacidad y la incapacidad, toda vez que **la Incapacidad** hace relación a estar impedido transitoriamente para alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de las funciones intelectuales o físicas. **La discapacidad** es un estado temporal prolongado o **permanente** de una persona que, por accidente o enfermedad, queda **mermada en su capacidad laboral**. Con base en esa distinción debe estudiarse este asunto o como lo señala la Sentencia T 936 de 2009 “... *de tal suerte que no toda incapacidad genera discapacidad, solo lo hará aquella incapacidad que por su gravedad y continuidad en el tiempo se torne como un obstáculo para la realización de trabajos, producto de la disminución o pérdida total de la capacidad laboral que genera*”.

De manera general se puede decir que la Constitución Nacional en sus artículos 25, 47, 48, 49 y 54 garantizan a los discapacitados el derecho al trabajo en condiciones dignas y acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997, estableció mecanismos de integración social de las personas con limitación, buscando la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación basada en convenios y tratados internacionales sobre la materia como la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, UNESCO 1981, la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y la recomendación 168 de la OIT de 1983.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, reza:

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

Ahora, según lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral entre otras en sentencia STL 3420 de 2020, para que se den los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud se deben cumplir 4 requisitos o condiciones tales como: i) Que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; ii) **Que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad;** iii) **Que el patrono despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa;** y iv) Que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

Concordado con lo anterior, debe precisarse que la Corte Constitucional ha expresado en la reiteración de su jurisprudencia que para que opere la protección en mención deben cumplirse los siguientes presupuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que **le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;** (ii) **que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;** y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación,

de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación, tal y como se ha sostenido en las sentencias SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018, y en la SU 087 de 2022.

Y más recientemente han indicado las dos altas Corporaciones de forma concordante, 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 dos cargas, activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las **razones objetivas** para terminar el vínculo, pues de no demostrarla procede el reintegro del trabajador, tal y como se describe en las siguientes providencias:

<b>Corte Suprema de Justicia</b>	<b>Corte Constitucional</b>
<b>Sentencia SL-4632-2021</b>	<b>Sentencia T-195-2022</b>
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 cual se transcribe para mejor ilustración así:

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.

Para acreditar el requisito del conocimiento del estado de Salud del trabajador que debe tener el empleador, la Corte Constitucional en la sentencia precitada, ha adoptado algunos criterios o casos a tenerse en cuenta para acreditar este conocimiento tales como:

*“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*

*2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*

*3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*

*4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*

5) *El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*

6) *No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*

7) *Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”<sup>1</sup> (Resalto de la Sala)*

Precisándose que, por el contrario, **este conocimiento no se acredita cuando** (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, **no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.**

Y recientemente en sentencias SL 1152 y 1154 de 2023, consideró necesario tener en cuenta al momento de analizar la estabilidad laboral reforzada, los alcances de la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, señalando que el concepto de discapacidad se genera cuando se presenta una interacción entre “*personas con deficiencia y las barreras externas*” que impiden al trabajador que actúe en forma igualitaria a nivel social, político, económico y cultural. Determinó la Corte Suprema de Justicia, que, para dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada, deben concurrir dos elementos: “*1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. 2. 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.*”, y determina como barreras de acceso, las actitudinales, comunicativas, y físicas. Estas últimas (las físicas) entendidas como “*obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.*”. Y concluyó reiterando la necesidad de solicitar permiso del Ministerio del Trabajo para despedir a una persona con una

---

<sup>1</sup> T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.



discapacidad, de no hacerlo, se presumiría que la terminación fue discriminatoria, estando en cabeza del empleador demostrar lo contrario, y en caso de iniciarse un proceso laboral señaló:

*“... a las partes les concierne lo siguiente:*

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde 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.”*

Para el caso bajo estudio, en atención a las cargas procesales contenidas en los artículos 164 y 167 del CGP y después de ser valorada en su conjunto las pruebas aportadas al proceso, con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se extrae de la prueba aportada al plenario, que la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga no contaba con restricciones laborales ni barreras para desempeñar a cabalidad sus funciones a la terminación del contrato de trabajo, ello es, para el **6 de enero de 2017**, entendiendo con ello que las dolencias de las que se aqueja la demandante no era una barrera física que limitara el ejercicio efectivo de las funciones, ni ello le generaba una desigualdad frente a las personas que ejecutan las mismas labores o trabajo. Lo anterior con fundamento en las siguientes pruebas:

- Con el informe de accidente de trabajo diligenciado el 21 de diciembre de 2015, se acredita que la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga sufrió accidente de trabajo el 19 de diciembre de dicha anualidad (fl. 14 del expediente digital 01); en las historias clínicas aportadas desde el 21 de diciembre de 2015 al 15 de septiembre de 2016 se acredita que la demandante estuvo incapacitada desde dicha oportunidad **hasta el 16 de septiembre de 2016** conforme se extrae de la incapacidad emitida el 18 de agosto de 2016 visible a fl 32 del expediente digital 01.

En este sentido, no se evidencia que la demandante haya estado en terapia a la terminación del contrato de trabajo, en tanto, las ultimas terapias ordenadas, datan de la historia clínica del 30 de junio de 2016 (fl. 136 del expediente digital 01), y recuérdese que la terminación del contrato fue del 6 de enero de 2017.

- Aunado a lo anterior, existe historia clínica del 18 de agosto de 2016, donde en la evaluación por la especialidad de ortopedia el **18 de agosto de 2016**, se dejó plasmado lo siguiente: “Subjetivo: ORTOPEDIA R, EN APARTADO, AUXILIAR DE SECRETARÍA ALMACENISTA EN BANACOL. ATEP EL 19/12/2015. TRAUMA TORSIONAL DE RODILLA DERECHA AL RESBALAR DE SU PROPIA ALTURA, LESIÓN DE LCA, ASA DE BALDE DE MENISCO MEDIAL EN EL CUERNO POSTERIOR Y LESIÓN HORIZONTAL DEL MENISCO LATERAL EN EL CUERPO. SE LE REALIZÓ CX EL 24-03-16: RECONSTRUCCIÓN DE LCA DE RODILLA MÁS SUTURA DE MENISCO MEDIAL Y MENISCECTOMÍA LATERAL PARCIAL. REALIZÓ 30 SESIONES DE TF. **EN BUENAS CONDICIONES. SIN DOLOR. RECUPERACIÓN FUNCIONAL IMPORTANTE. SOLO MANIFIESTA MOLESTIA AL HIPERFLEXIONAR LA RODILLA. AÚN NO SE HA REINTEGRADO AL TRABAJO. ESTUVO INCAPACITADA HASTA EL 30 DE JULIO DE 2016. (...)** Análisis: ... REINTEGRARSE AL TRABAJO **“SIN RESTRICCIONES. SE RECOMIENDA FORTALECIMIENTO CON BICICLETA... SE ACTUALIZA INCAPACIDAD DESDE EL 21-07-16 AL 19-8-16”** (Negrilla fuera del texto) (fl. 34 del expediente digital 01).

- Fue aportada por la accionada C.I BANACOL S.A. recomendaciones dadas por la ARL POSITIVA S.A para el desempeño laboral de la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga, por el periodo de **un mes**, y en donde se indicó (fl. 61 del expediente digital 07):

Asunto: Recomendaciones para el desempeño laboral de la afiliada, CARIN ENADIS FERRARO MADARRIAGA, identificada con cedula de ciudadanía 1040352390

#### RECOMENDACIONES PARA EL TRABAJADOR

La capacidad funcional le permite asimilar procedimientos e instrucciones sobre actividades o situaciones que impliquen manejo de conocimiento teóricos básicos, es capaz de mantener su atención y concentración en la actividad que realiza, logra discriminación táctil en la tarea que desempeña, se expresa en forma oral de manera que es comprendida, sin compromiso sensorial.

- Se recomienda que en el momento de desempeñar su actividad laboral, inicie con una exigencia baja e incrementar paulatinamente su exigencia física según su tolerancia, de esta manera se dará cumplimiento a las tareas que realiza y evitará posibles accidentes en puesto de trabajo
- Está en capacidad de transportar, halar o empujar los elementos de la bodega hasta 5 kg con ambas manos, para pesos superiores deberá emplear el apoyo de otras personas o de ayudas mecánicas. La carga debe estar lo más cerca posible del cuerpo, sin los brazos extendidos.
- En las actividades que requiera alcance en plano bajo, estantes bajos, deberá sentarse en un banco o silla para alcanzar los objetos, evite levantar elementos desde el suelo superior al peso descrito o de acuerdo a su tolerancia
- Debe evitar laborar en actividades en alturas ascendiendo/descendiendo escalera.
- Puede desplazarse en terreno firme de las bodegas, empacador u oficinas, recuerde rodear los elementos en suelo evitando saltarlos, evite movimientos rápidos o de respuesta ágil, evite laborar en campo
- Está en capacidad de trabajar de pie, alternando la posición bípeda (de pie) y sedente (sentado) durante la jornada laboral
- En las actividades de alcance lateral necesario en la bodega de almacenamiento, puede realizar movimiento en bloque donde todo el cuerpo gira al realizar el alcance.
- Se recomienda que durante la actividad laboral realice pausas activas con los ejercicios aprendidos en las terapias, de diez (10) minutos cada hora, con ello se trata de disminuir fatiga muscular y síntomas como dolor en el segmento comprometido.
- Estas recomendaciones deben ser emitidas, tanto en actividades laborales como extra laborales en un periodo de 1 mes, cualquier dificultad o molestia debe comunicarse a Positiva Compañía de Seguros ARL para solicitar su revisión

Recomendaciones que fueron ratificadas por el testigo Yini Alexander Londoño Mejía (Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo para las sociedades del grupo empresarial Banacol), el que aceptó que la demandante tuvo restricciones al reintegrarse a laboral pero que las mismas tuvieron una temporalidad de un mes.

- Los dictámenes de pérdida capacidad laboral emitidos por la ARL POSITIVA S.A el 15 de noviembre de 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 4 de octubre de 2017 y la Junta Nacional de Calificación el 4 de mayo de 2018 (este último posterior a la terminación del contrato de trabajo), son concordantes en determinar, que la pérdida capacidad laboral de la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga es del 0% (fls. 170 a 172, 178 a 179 y 180 a 185).

- Por otro lado, en el interrogatorio de parte absuelto por la demandante manifestó que se desempeñó como almacenista secretaria – oficinista, donde las funciones era recibir y entrega insumos a los trabajadores, hacer trámites de papelería, diligenciar papelería, inventarios, hacer todo lo relacionado con una oficinista, incapacidades de los trabajadores, hacer actas de accidentes y en las bodegas entregar insumos y recibir insumos; cuando usted regresó a trabajar con posterioridad a las incapacidades realizó las mismas funciones porque el médico que le hizo las terapias dijo que como era secretaria lo único que tenía era restricciones de no subir muchas escaleras ni cargar más de 5 o 10 kilos, de resto hizo todas sus funciones normales; que dentro de sus funciones tenía que cargar peso superior a 5 o 10 kg cuando llegaban bolsas o las debía organizar en las estanterías y para hacer eso le solicitaba ayuda a sus compañeros; que sintió disminuido el rendimiento de sus funciones porque debía caminar menos rápido.

No obstante, lo anterior, debe recordarse que, pese a asegurar la demandante que debía solicitar ayuda a sus compañeros para la función que conllevaba un peso superior a 5 o 10 kg y que su rendimiento lo vio disminuido, existe concepto medico de ortopedia, donde ordenó el reintegro laboral de la demandante sin recomendaciones ni restricciones y si bien, la ARL POSITIVA S.A efectuó recomendaciones, las mismas se presentaron por un mes. En ese sentido, si la última incapacidad data del **19 de agosto de 2016** (fl. 168 del expediente digital 01), conlleva que la demandante se reincorporara a su puesto de trabajo el 20 de agosto y la recomendación finalizó el 19 de septiembre de 2016. Lo que da a entender que, con posterioridad a esa fecha, la labor desempeñada por la demandante en condiciones normales.

- De la declaración del Sr. Yini Alexander Londoño Mejía se extrae, que hace la claridad, que el dictamen de la ARL POSITIVA S.A calificaron de origen profesional la contusión y la ruptura de ligamentos de la rodilla del segmento corporal afectado, pero el tema de meniscopatía de 3º se calificó de origen común; aceptó que para el reintegro de la demandante se generaron recomendaciones frente a las cuales no tenía ninguna complicación porque se dirigían a evitar manipular peso superior a 5 kg, cuando fuera a realizar trabajo hacer actividades bajo un plano inferior lo hiciera sentada, que caminara por terrenos estables, hacer giros con todo el tronco y que esas recomendación tuvieron una temporalidad de un mes; a la terminación del contrato de la demandante no existían recomendaciones porque habían vencido el 19 o 20 de septiembre de 2016; y las últimas funciones que desempeñó la demandante, era las de auxiliar administrativa donde hacía labores de administración documental, manejo de inventario, recepción y despacho de mercancías, entre otros; y la demandante no tenía limitación para poder cumplir las funciones.

Al analizar la prueba documental relacionada, es claro que la demandante al momento a la terminación del contrato de trabajo el 6 de enero de 2017:

1º) No tuvo incapacidades al momento de la terminación del contrato de trabajo, ni se encontraba en terapias físicas.

2º) No contaba con recomendaciones laborales, pues estas fueron dadas con un tiempo de duración de un mes; la demandante se reincorporó a sus labores una vez terminada la incapacidad, el 20 de agosto de 2016, en consecuencia, la recomendación finalizó el 19 de agosto de 2016.

3º) No hay prueba testimonial ni documental en la que se evidencie las barreras de la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga para ejercer sus funciones en las mismas condiciones de sus compañeros, por el contrario, la misma demandante aceptó haber realizado sus funciones en forma normal.

Finalmente, se encuentra probada que la causal objetiva de terminación del contrato de trabajo y que con ello, la decisión no se debió a su estado de salud, sino que se generó con ocasión al proceso de reorganización empresarial, lo cual fue ratificado por los testigos Gina Marcela Cardona Serna y Yini Alexander Londoño Mejía, donde la última de ellas, expresó que la terminación del contrato de la demandante fue sin justa causa con ocasión a temas de

reorganización de la compañía; que a otras personas se le terminó el contrato de trabajo desde que inició el proceso de reestructuración; que se hicieron gradualmente varias terminaciones y fueron desvinculadas muchas personas. Por su parte el segundo testigo recuerda que, para la terminación del contrato de trabajo de la demandante, hubo alguna reestructuración por la Ley 1116.

Afirmaciones que también se sustentan con el certificado de existencia y representación legal de la Cámara de Comercio, donde se plasmó que “Por Auto No. 00000000000400-3386 del 07 de marzo de 2014 de la Superintendencia de Sociedades de Medellín, inscrito en esta Cámara de Comercio el 16 de abril de 2014, con el No. 32 del Libro XIX, se inscribió Apertura proceso de reorganización. Por Acta No. 400-002643 del 28 de diciembre de 2015 de la Superintendencia de Sociedades de Bogotá, inscrito en esta Cámara de Comercio el 25 de enero de 2016, con el No. 69 del Libro XIX, se inscribió confirmación del acuerdo de reorganización” (fl. 36 del expediente digital 07).

En consideración a lo anterior, se CONFIRMARÁ la sentencia de primera instancia, al estar probado que la Sra. Carín Enadis Ferraro Madarriaga no es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por disminución física, psíquica o sensorial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## **2. Del pago de las incapacidades**

Se CONFIRMARÁ en igual forma la decisión absolutoria, bajo el entendido que la demandante en el interrogatorio de parte confesó haber recibido el pago de su salario en el tiempo que estuvo incapacitada a la cuenta bancaria que ella tenía destinada.

Sin costas en esta instancia por se conocido el proceso en el grado jurisdiccional de consulta.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia, por ser conocido el proceso en el grado jurisdiccional de consulta.

**TERCERO:** Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.


Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**  
**EDICTO**

El secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

DEMANDANTES	: CARÍN ENADIS FERRARO MADARRIAGA
DEMANDADO	: COMERCIALIZADORA INTERNACIONAL BANACOL DE COLOMBIA S.A – C.I BANACOL S.A. Y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-021-2020-00002-01
RADICADO INTERNO	: 107-24
DECISIÓN	: CONFIRMAR

**Magistrado Ponente**  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 19 de junio de 2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**