

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veinticuatro (24) de noviembre de
dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso	: Ordinario de Segunda Instancia
Demandante	: FREDY ALONSO ALZATE MENESES
Demandado	: RG DISTRIBUCIONES S.A.
Radicado	: 05001 31 05 009 2021 00174 01
Providencia	: Sentencia
Temas y Subtemas	: Laboral Individual – Reintegro, estabilidad laboral Reforzada por discapacidad, indemnización por despido sin justa causa-
Decisión	: Modifica Sentencia condenatoria
Sentencia N°	: 234

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**¹, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión²:

¹ Al haberse aceptado impedimento declarado por el Magistrado Carlos Alberto Lebrún Morales

² De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Principales: Se declare que **el demandante fue despedido como consecuencia de su limitación física**, sin autorización del Ministerio del Trabajo y por ello no produjo efectos; se ordene el **reintegro** sin solución de continuidad al mismo cargo o a otro de igual o superior jerarquía acorde a su estado de salud, con el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte y demás conceptos laborales, desde la fecha del despido hasta su reintegro efectivo, **teniendo en cuenta un salario de \$2.387.311**; afiliación y pago de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social; indemnización de 180 días de salario en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; intereses legales o en subsidio indexación; costas procesales.

En subsidio, se declare que el señor Fredy Alonso fue despedido sin justa causa, que fue deficitario el salario con el cual se liquidaron las prestaciones sociales e indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; **se condene al reajuste de la liquidación definitiva de prestaciones sociales e indemnización por despido injusto**, teniendo en cuenta un **salario de \$2.387.311**, sanciones de mora por el pago deficitario de prestaciones sociales de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación o intereses legales, condenas ultra y extra petita, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el señor Fredy Alonso Alzate Meneses nació el día 31 de diciembre de 1970 y para el momento de la demanda contaba con 50 años de edad, se vinculó laboralmente al servicio de RG Distribuciones S.A. mediante contrato de trabajo escrito a término fijo inferior a un año, suscrito el **1° de marzo de 2016**, con vigencia de 9 meses y 23 días y fecha estimada de finalización el 23 de diciembre del mismo año; único contrato que reconoce y que fue prorrogado en el tiempo. Se pactó como **salario la suma de \$1.378.910** más comisiones por venta y recaudo, que para el año 2020 ascendió en **promedio a \$2.387.311**; cumplía horario de lunes a viernes entre 7:00 a.m. y 5:00 p.m., los sábados de 7:00 a.m. a 10:00 a.m. y horas extras de ser requerido. Se desempeñó como asesor comercial, cumpliendo funciones de venta de los productos y servicios de la compañía en la ciudad de Medellín, atender y asesorar clientes, cumplir presupuestos de venta y recaudo de cartera, reportar quejas, gestionar soluciones frente a los pedidos; **el contrato se extendió en forma ininterrumpida** en el tiempo, sin preaviso sobre terminación, **hasta el día 4 de diciembre de 2020** cuando la demandada finalizó el vínculo sin justa causa, alegando una “*reorganización interna administrativa*”, anunciando el pago de indemnización por despido injusto del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, comprendida entre el 4 de diciembre de 2020 y el 10 de enero de 2021, fecha en que supuestamente se vencía la última prórroga, tomando la demandada como referencia un contrato de fecha inicial el 10 de enero de 2017, cuya existencia desconoce el demandante, pues afirma al parecer fue elaborado sin su anuencia y no contiene su firma.

Para la fecha del despido se encontraba en proceso de recuperación de un infarto agudo de miocardio ocurrido el 28 de agosto de 2020, con seguimiento por medicina especializada para los diagnósticos “*HIPERTENSIÓN ESENCIAL PRIMARIA, HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL DE GRADO MODERADO A SEVERO, DIABETES MELLITUS INSULINODEPENDIENTE CON COMPLICACIONES MÚLTIPLES, ENFERMEDAD ARTERIOESCLEROTICA DEL CORAZÓN, CARDIOMIOPATIA ISQUEMICA, (y antecedente de PANCREATITIS NECROTIZANTE que incluyó PANCREATECTOM+IA DEL 90%)*”, que se encuentran en tratamiento y con terapias de recuperación; situación médica conocida por la demandada, ya que se le practicó *ANGIOPLASTIA CON IMPLANTACIÓN DE 3 STENT* en el Hospital Pablo Tobón Uribe, **con incapacidad hasta el 27 de octubre de ese año**; el 8 de septiembre se le había ordenado control por cardiología y medicina interna dentro de los tres meses siguientes al alta, esto es, para mediados de diciembre, viéndose truncadas por el despido y desvinculación del Sistema de Seguridad Social Integral, atenciones médicas llevadas a cabo tiempo después. El día 9 de diciembre de 2020 presentó obstrucción intestinal, por lo que debió ser remitido desde el Municipio de El Peñol hasta Clínica Somer en Rionegro. En el examen médico de egreso realizado el día 28 de diciembre de 2020, hubo hallazgos en visiometría con recomendación de consulta por optometría, en audiometría por hipoacusia neurosensorial bilateral de grado moderado a severo y presentaba patología en tratamiento en la EPS.

En consulta con especialista en cardiología y medicina interna el día 4 de febrero de 2021, se indicó que presenta riesgo severo de afectación cerebrovascular y le fueron ordenadas 10 sesiones de rehabilitación cardíaca, con revisión en 4 meses, evaluación por cirugía general, gastroenterología y endocrinología;

concluye que el despido del señor Fredy Alonso estuvo motivado por su estado de salud, ya que nunca se le llamó la atención por alguna falta en el desempeño de sus funciones.

Respuesta a la demanda:

RG DISTRIBUCIONES S.A. a través de apoderado judicial, **aceptó que el demandante suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con fecha de inicio el día 1º de marzo de 2016 y terminación el 23 de diciembre del mismo año**, debidamente liquidado; admitió el **salario pactado en \$1.378.910** más comisiones y **en promedio era de \$1.262.866**, la jornada laboral y el empleo desempeñado como asesor comercial. Explica que las partes **suscribieron un nuevo contrato el día 10 de enero de 2017**, que no está firmado por el demandante, no obstante, se desarrolló de manera ininterrumpida **hasta el día 4 de diciembre de 2020, por razón de una reorganización administrativa**, ya que la pandemia ha determinado que las empresas tomen medidas para sobrevivir, tales como ajustes organizacionales, aunados a los resultados de sus trabajadores, que en el caso del señor Alzate eran absolutamente deficientes para una empresa de comercialización cuyo mayor objetivo son las ventas, **tomándose la decisión empresarial de no renovar el contrato que terminaba el día 10 de enero de 2021.**

Sobre la situación de salud aducida por el demandante, manifestó que **la empresa si se enteró que había tenido una intervención**, pero que nunca detalló cuál era el procedimiento o qué complejidad había tenido, es cierto **que fue hospitalizado unos días con incapacidad por enfermedad común**, se reintegró y continuó con sus labores de manera normal, sin que la empresa

supiera de ninguna otra situación atinente a su salud, no informó que tuviera tratamiento alguno al momento de la desvinculación, contaba con cobertura en virtud del principio de continuidad que rige la prestación del servicio de salud.

Sostiene que **el demandante** no padece una enfermedad catastrófica, de alto costo o que lo imposibilite para el normal desempeño de sus funciones, **no se encuentra en situación de discapacidad** y no cuenta con algún grado de pérdida de capacidad por el suceso, **menos aún que se hubiese informado al empleador sobre la supuesta limitación o recomendación para laborar**; si bien venía recibiendo unas atenciones por el padecimiento presentado, ello no lo convierte en un sujeto de especial protección, pues no hay documento del médico tratante ordenándose la realización de otra labor debido a su patología o dictaminando una restricción, que lo colocare en una situación diferencial con relación a una persona normal, al contrario, realizaba sus labores de manera normal al momento de la terminación del contrato; la audiometría continúa estable respecto al examen médico de ingreso realizado el 24 de febrero de 2016, es decir que ingresó con dicha patología; la visiometría a tratar es consecuente con la edad que va alcanzando la persona, en este caso de 49 años; respecto a ser un “*paciente que presenta patología en tratamiento con su EPS*”, no resulta una situación de la que se derive ningún tipo de estabilidad reforzada y en el examen médico de ingreso se le recomendó “...*bajar de peso, consultar al médico de la EPS, consultar al optómetra de la EPS, llevar una dieta saludable baja en fritos, mecatos y gaseosas, rica en verduras, frutas y ensaladas, ejercicio tres veces por semana, caminar a buen ritmo...*”, lo que indica que el médico ya veía situaciones de salud cardiovascular antes de ingresar a la empresa, declarándolo apto para ejercer sus

labores, dejando en claro que tenía una “*PATOLOGIA QUE NO LIMITA SU LABOR*”.

Negó la ausencia de llamados de atención, relacionando compromiso firmado por el demandante el día 20 de enero de 2020, ante el reclamo de la empresa por su bajo rendimiento, para mejorar sus indicadores de gestión; diligencia de cargos y descargos con fecha del 9 de septiembre de 2019; llamado de atención del 26 de septiembre de 2019 por bajo rendimiento; memorandos internos del 23 de agosto de 2019 por no cumplimiento de parámetros y del 30 de julio de 2020 conminándolo a mejorar sus indicadores de desempeño.

Se opone al reajuste reclamado, afirmando que la liquidación de prestaciones sociales se elaboró con estricto apego a las normas laborales y sobre la base salarial correspondiente; si en gracia de discusión y sin mala fe, no se percató la empresa que en el contrato laboral no estaba plasmada la rúbrica del trabajador, teniendo en cuenta que la sede principal y administrativa de la empresa es la ciudad de Dosquebradas (Risaralda) y la del trabajo del demandante la ciudad de Medellín, por lo que pudo darse tal situación, se estaría frente a un contrato verbal, el cual se reputa indefinido y a efectos de la terminación se deberían tener en cuenta las reglas para este tipo de contrato.

Propuso en su defensa las excepciones denominadas pago, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, ausencia de sustento fáctico, temeridad, mala fe, inexistencia de nexo causal entre la presunta discapacidad laboral y la terminación del contrato de trabajo, prescripción, genérica.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, declaró que el despido del señor Fredy Alonso Alzate Meneses se dio en el marco de la estabilidad laboral reforzada sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo, por lo que fue ineficaz; condenó a RG DISTRIBUCIONES S.A. a reintegrar al demandante a un cargo similar al que desempeñaba para el momento en que fue despedido, 4 de diciembre de 2020, con observancia de las condiciones establecidas en la parte motiva de la sentencia, con el pago de los emolumentos dejados de percibir desde el 5 de diciembre de 2020, esto es, salarios, prestaciones sociales conformadas por cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, aportes a pensión, hasta el momento en que sea reintegrado, con base en el salario mínimo legal mensual vigente; pagar la suma de \$5.266.818 equivalente a 180 días de trabajo por indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Condenó en Costas a la demandada, con agencias en derecho en la suma de \$2.500.000, en favor del demandante.

Recursos de apelación:

El apoderado del demandante solicita se modifique la Sentencia, ya que el salario básico pactado por las partes fue de \$1.378.910, en la respuesta al hecho tercero de la demanda se aceptó esta afirmación y frente al hecho cuarto, la demandada afirmó que el señor Fredy Alonso devengó en promedio \$1.262.866, que en todo caso es superior al mínimo legal ordenado en la Sentencia.

Por su parte, el **apoderado de RG Distribuciones S.A.** sostiene que no se valoró el examen médico de ingreso al trabajador, donde se le emitieron varias recomendaciones en salud, lo que indica que antes de vincularse traía antecedentes desde hace 13 años como se dijo en el Fallo. Cita SL5427-2021 en lo referente a que debe acreditar el estado de capacidad diversa y comprobar el conocimiento del empleador, no siendo suficiente el quebrantamiento de salud del trabajador o encontrarse en incapacidad médica, para merecer la protección especial pues debe demostrar una limitación física, síquica o sensorial de carácter moderada con porcentaje igual o superior al 15%. Expone que la empresa no tuvo como causal para terminar el contrato de trabajo ningún tipo de situación física, síquica o médica, sino que no cumplía con las expectativas que la empresa tenía frente a su desempeño laboral; al momento de la finalización del vínculo estaba ejerciendo las actividades en forma normal, sin incapacidad y no mostró historia clínica donde se prescribiera algún tratamiento pendiente. Solicita se revoque la Sentencia y se absuelva a la demandada.

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de las partes reiteraron argumentos expuestos en primera instancia y al sustentar el recurso de apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **apelación**, de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir, consiste en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el señor Fredy Alonso Alzate Meneses acredita una situación de discapacidad que conlleve a la protección de estabilidad laboral reforzada, si la finalización del vínculo fue por esta razón discriminatoria e ineficaz, dando lugar al reintegro laboral; en caso de confirmarse la decisión, se revisará si hay lugar a modificar el salario base para la liquidación de la indemnización por despido injusto.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

No es objeto de discusión en esta Segunda Instancia, que el día 4 de diciembre de 2020, la señora Ana María Ruiz Salazar en calidad de Directora Administrativa de la demandada, notificó al

señor Fredy Alonso la comunicación cuyo asunto es *preaviso terminación contrato laboral* con el siguiente contenido:

“...Usted tiene celebrado un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año vigente desde el día 10 de enero de 2017.

*Con la presente, nos permitimos comunicarle que **en virtud de ajustes administrativos y de organización de nuestra empresa**, plenamente facultados por el código sustantivo del trabajo en lo pertinente y el contrato de trabajo que nos vincula laboralmente, nos vemos precisados a informarle que **el contrato que nos vincula actualmente no será prorrogado ni renovado.***

*Por tal motivo, **a partir del 04 de Diciembre del año 2020, la empresa tomó la decisión de prescindir de sus funciones.***

*De conformidad con lo estipulado con el artículo 64 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, **decisión que se fundamenta en la reorganización interna administrativa que debe acometer a la empresa.***

*No obstante lo anterior, **la empresa le reconocerá a usted, su indemnización junto con la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales legales correspondientes a lo de ley...**” (folio 153 archivo 02).*

El Juzgado de Primera Instancia concluyó que entre las partes existió un único contrato de trabajo, pactado inicialmente con término fijo inferior a un año, suscrito el 1° de marzo de 2016, cuyo vencimiento fue fijado para el 23 de diciembre de ese año; renovado en tres ocasiones por el mismo periodo de 9 meses y 23 días, hasta el 27 de mayo de 2019; a partir del día siguiente se renovó por periodos de un año, siendo la última del 28 de mayo de 2020 al 27 de mayo de 2021.

El *a quo* restó valor probatorio al contrato de trabajo de fecha 10 de enero de 2017 con término inicial de tres meses (folio 156 archivo 02); este vínculo es el que la demandada aduce venía renovándose, por lo que en su concepto vencía el día 10 de enero de 2021 y decidió terminarlo en forma anticipada, el día 4 de diciembre de 2020, reconociendo como indemnización el tiempo faltante, afirmando que el inicial había sido terminado en la fecha pactada -23 de diciembre de 2016- con ocasión del periodo

vacacional de fin de año. Explicó el Juez que el segundo contrato carece de validez por cuanto no está suscrito por el trabajador, que frente al inicial la demandada no envió ningún preaviso informando que no sería renovado, tampoco hubo acuerdo de las partes y que la mera liquidación de prestaciones sociales no implicaba su terminación.

Toda vez que **la modalidad contractual y los extremos temporales no fueron objeto del recurso de apelación**, se entiende que las partes quedaron conformes con la decisión y por ello no hay lugar a abordar su estudio, conforme al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Respecto a si para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el señor Fredy Alonso Alzate Meneses acredita una situación de discapacidad que conlleve a la protección de estabilidad laboral reforzada, tenemos que:

El Juez de Primera Instancia explicó en términos generales, que la testigo Ana María Ruiz Salazar, en calidad de administradora e hija del Representante Legal, dio elementos para dar a entender que la empresa tenía conocimiento del padecimiento coronario y de hipoacusia bilateral que padecía el demandante. El *a quo* efectuó un análisis detallado de la epicrisis contenida en la historia clínica del demandante, sobre infarto al miocardio sufrido el 28 de agosto de 2020, fue medicado bajo continuo seguimiento médico antes y después del 4 de diciembre de 2020, el 1° de diciembre fue remitido a farmacia de alto costo por tratamiento de hipertensión arterial esencial, cita de laboratorio, orden de

exámenes de colesterol y otros de laboratorio, el 9 de diciembre de ese año le formularon revisión, cita de control, con incapacidad de 10 días y una serie de controles continuados a inicios de 2021, con valoraciones por diferentes especialidades; según examen de egreso el 28 de diciembre de 2020 aparece con tratamiento en EPS y se recomendó continuarlo, lo que contrasta con el de ingreso donde aparece la hipoacusia y que era apto para ejercer el cargo. Con todo ello, concluyó que era evidente el diezmado estado de salud en que se encontraba el trabajador para el segundo semestre del año 2020, con hipertensión arterial, hipoacusia bilateral, diabetes, pancreatitis, con medicación diaria, lo que implicaba incompatibilidad de salud con las funciones que desempeñaba en la empresa, no siendo necesaria una calificación de pérdida de capacidad laboral y activándose la presunción legal de despido discriminatorio por el estado de salud que no fue desvirtuada por RG Distribuciones S.A., al no acreditarse la reestructuración empresarial invocada.

Sobre el tema objeto de estudio, el **artículo 26³** de la **Ley 361 de 1997**, preceptúa que **ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado⁴, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.**

Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno

³ La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad”

⁴ Discapacidad

ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos:

*“...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, **al interactuar con diversas barreras** incluyendo las actitudinales, **puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...**”* (Negritas fuera de texto).

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, desde la **Sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018 Radicado 53334**, reiterada entre otras, en las Sentencias **SL4632 del 6 de octubre de 2021 Radicado 71386**, **SL017 del 22 de enero de 2020 Radicado 73559** y **SL341 del 29 de enero de 2020 Radicado 76582**, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ***“...no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio...”*** (Negrillas y subrayas fuera del texto).

En Sentencia **SL2548** del 10 de julio de **2019 Radicado 69150**, reiterada en la **SL-5411 de 2021**, señaló que **con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos** o que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos laborales; precisando que **el propósito de la norma es impedir que las personas en situación de discapacidad fueran despedidas en virtud y específicamente por esa razón; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos**; veamos:

“...Es que con la expedición de la norma cuya transgresión pregona el censor, el legislador no pretendió evitar que los asalariados que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos, o en otros

términos, que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado per secula seculorum a mantener vigente los vínculos laborales pactados con ese tipo de población; esa regla, así entendida, lejos de garantizar la protección que se pretende, generaría la consecuencia lógica de que los empleadores jamás se atrevieran a vincularlos.

No, **el propósito** de la disposición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 **fue la de impedir que las personas en las condiciones ya anotadas, fueran despedidos en virtud y específicamente por esa razón, es decir, que su limitación fuera la causa de la ruptura laboral; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos...** (Negritas fuera del texto).

Y conforme a lo señalado en Sentencia **SL572 de 2021** Radicado 86728, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud, no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, ya que **“...la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor...”** (Negritas y subrayas fuera de texto). Situación de discapacidad que puede inferirse de diversos elementos relacionados con la evidente afectación al estado de salud de la persona **“...como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, **tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo**, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación...”**, entre otros (SL572-2021).

En la **Sentencia SL1152 del 10 de mayo de 2023**, reiterada en **SL2290 del 26 de septiembre de 2023**, explicó que **“...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”**; precisando los **parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección de estabilidad laboral reforzada** del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, texto que se transcribe en extenso dada su pertinencia; veamos:

“...En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, **que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;**

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

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario 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-; y

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

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.

Es importante reiterar 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 (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial 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.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

*Por último, **la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta 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, conforme se explicó, **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.** Aquí, vale precisar 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...” (Negritas y subrayas fuera de texto).*

Conforme a la prueba documental obrante en el expediente, **está acreditado que el día 28 de agosto de 2020 al demandante le fue diagnosticado infarto al miocardio, con hospitalización e incapacidades hasta el día 27 de octubre de 2020 (archivo 02); reintegrándose a sus labores.**

Sobre el conocimiento de tales hechos por parte de la demandada no hay duda, puesto que tanto el representante legal señor Humberto Ruiz Granada en interrogatorio de parte, como su hija quien se desempeñaba como Administradora y rindió testimonio, manifestaron haberse enterado del evento de salud que afectó al demandante; así mismo, en las colillas de pago de la segunda quincena de agosto hasta la primera de octubre se incluyó el concepto *incapacidad por enfermedad en días* lo que denota acreditación previa de tal estado ante el empleador; no obstante, recalcaron que el señor Fredy Alonso se reincorporó a sus actividades laborales sin inconveniente.

En **interrogatorio de parte, el señor Fredy Alonso** manifestó que desde el inicio del vínculo laboral sus funciones fueron las de vendedor externo, le correspondía buscar clientes en el Área Metropolitana de Medellín, vincularlos y venderles suministros eléctricos; **para la época en que fue despedido se encontraba desempeñando tales actividades de manera presencial.**

En armonía con lo anterior, **al testigo Diego Fernando Varón Valencia** (quien para esa época ejercía como *apoyador* del demandante, ingresando y gestionando los pedidos a los clientes), **se le indagó en qué condiciones reingresó a laborar el señor Fredy y respondió “yo lo vi bien, él siguió haciendo su labor, visitando clientes y todo”.**

Al respecto, el Juzgado indicó que, durante los días de incapacidad del trabajador, era obvio que se redujeran las ventas y por tanto las comisiones percibidas, dinámica que se reactivó gradualmente una vez incorporado al trabajo, lo que puede apreciarse por ejemplo en las colillas de la primera quincena de noviembre y de diciembre de 2020, donde las comisiones por valor de \$1.162.607 y \$1.452.534 respectivamente, doblaban el salario básico de \$438.902 quincenal (folios 158 y 160 archivo 02).

De acuerdo a lo expuesto, si bien es cierto, el demandante padeció una afectación a su estado de salud, que requirió hospitalización y un periodo de incapacidad, controles médicos y tratamiento con medicina especializada, tal como fue detallado por el *a quo*; también lo es que, según lo informado por el señor Fredy Alonso, la prueba testimonial y constancias sobre el comportamiento de las comisiones reconocidas por sus actividades

de venta y recaudo, **la atención médica y tratamientos recibidos propiciaron su reincorporación laboral en condiciones normales, sin que esté demostrado que para la época de la terminación del vínculo laboral se encontrara en una situación de discapacidad o frente a una deficiencia física, síquica o sensorial que afectara su desempeño y menos que al interactuar en el entorno laboral, estuviera enfrentado a barreras que le impidieran ejercer efectivamente sus funciones,** para hacerse acreedor a la protección especial por estabilidad laboral reforzada, en los términos señalados por la jurisprudencia vigente de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia.

Por tanto, **al no estar acreditada siquiera la situación de discapacidad, no hay lugar a concluir que el despido es discriminatorio, ni a declarar su ineficacia; siendo procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia** en estos aspectos.

Como consecuencia de lo anterior, **se procede a analizar la procedencia de la pretensión subsidiaria, consistente en que se declare que el señor Fredy Alonso fue despedido sin justa causa, que fue deficitario el salario con el cual se liquidaron las prestaciones sociales e indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; se condene al reajuste de la liquidación definitiva de prestaciones sociales e indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta un salario de \$2.387.311, sanciones de mora por el pago deficitario de prestaciones sociales de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación o intereses legales.**

Según el contenido de la carta de terminación del vínculo laboral, la demandada invocó como causal *ajustes administrativos y de organización de la empresa ... reorganización interna administrativa*, lo cual no fue acreditado en el proceso, puesto que tal como informaron el representante legal señor Humberto Ruiz Granada el testigo Diego Fernando Varón Valencia, éste último asumió a partir de enero del año 2021 el mismo cargo y funciones que desempeñaba el demandante, desvirtuando que se hubiere implementado alguna reorganización interna, al menos en lo que tiene que ver con el empleo que ocupaba el señor Fredy Alonso; además, las versiones dadas en respuesta a la demanda, interrogatorio y testimonios de RG Distribuciones S.A., se enfocaron en que el rendimiento del trabajador no estaba acorde a lo esperado por la compañía en materia de ventas y recaudo, por lo que se tomaron decisiones al respecto, lo que además va en contravía de lo dispuesto en el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo conforme al cual, la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Siendo procedente la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo donde se señala que, en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, éste deberá al trabajador una indemnización en los siguientes términos: “...*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato;...*”.

En este caso, para el día 4 de diciembre de 2020 -cuando fue despedido el demandante-, **faltaban 173 días** para cumplirse

el último plazo hasta el cual se había renovado el contrato que era el 27 de mayo de 2021 –según se estableció en primera instancia y no fue objeto de apelación–.

Sobre el salario que servirá de base para calcular la indemnización, tenemos que en la liquidación de prestaciones sociales allegada con la demanda aparece como **salario básico \$877.803** equivalente al mínimo legal (folio 154 archivo 02); al responder la demanda frente al hecho cuarto RG Distribuciones S.A. manifestó que el trabajador devengó **un salario promedio de \$1.262.866**, (folio 2 archivo 04); siendo este último el valor que debería tenerse en cuenta, según lo señalado por el órgano de cierre de la especialidad laboral en Sentencia con Radicación No 39980 del 13 de febrero de 2013 reiterando Sentencia del 2 de julio de 2008 Radicación No 31089⁵; no obstante, se advierte que es inferior a la remuneración pactada en el contrato de trabajo de fecha 1º de marzo de 2016, que fue de **\$1.378.910** (folio 150 archivo 02). **Siendo más beneficioso para el trabajador, el valor reconocido en la liquidación de prestaciones sociales** como base para la indemnización allí pagada, que fue de **\$2.064.000** (folio 154 archivo 02) y así se procederá. De esta manera, **la indemnización por los 173 días faltantes asciende a la suma de \$11.902.400** y al descontar el valor ya pagado por ese concepto en cuantía de \$2.476.800, **se adeudan al señor Fredy Alonso \$9.425.600**.

Sobre el anterior valor la demandada pagará la correspondiente **indexación**, causada **desde el 5 de diciembre de**

⁵ “Con relación al otro aspecto de ataque que plantea la impugnante, el salario que le sirvió de base al Tribunal para tasar la indemnización convencional por despido injusto, observa la Corte, que evidentemente aquel incurrió en el error de tomar para esos efectos, el salario básico devengado por la demandante, y no el promedio mensual último con el cual precisamente se le liquidaron las prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, conforme al documento que aparece a folio 19 del expediente”

2020, inclusive, hasta el día del pago efectivo, pues se trata de un mecanismo que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, causada por el fenómeno inflacionario con el transcurso del tiempo.

No hay lugar a ordenar reajuste de conceptos sobre un salario promedio de \$2.387.311 como se afirmó en la demanda, al no haberse acreditado tal suma, pues efectuado el cálculo a partir de los conceptos pagados según se extrae de las colillas de nómina aportadas (del 1° de enero al 4 de diciembre de 2020) se obtuvo un promedio inferior equivalente a \$1.874.035; por sustracción de materia, no procede el estudio de sanciones de mora por el pago deficitario de prestaciones sociales o de cesantías.

Así las cosas, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia, revocándose** en cuanto declaró ineficaz el despido del demandante y ordenó su reintegro a RG Distribuciones S.A. con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Pensiones e indemnización de 180 días de salario según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; en su lugar, se absolverá a la demandada de tales pretensiones y se declarará que el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa el día 4 de diciembre de 2020, **condenándose** a reconocer y pagar en favor del señor Fredy Alonso Alzate Meneses la suma de **\$9.425.600**, por concepto de **indemnización** del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, con la correspondiente **indexación** causada desde el 5 de diciembre de 2020, inclusive, hasta el día del pago efectivo.

COSTAS:

No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia, teniendo en cuenta que apelaron ambas partes y prosperaron en forma parcial sus inconformidades; de acuerdo a lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

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

RESUELVE

PRIMERO: Se **MODIFICA** la **Sentencia de Primera Instancia, revocándose** en cuanto declaró ineficaz el despido del señor **FREDY ALONSO ALZATE MENESES** y ordenó su reintegro a **RG DISTRIBUCIONES S.A.** con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Pensiones e indemnización de 180 días de salario según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; en su lugar, se **ABSUELVE** a la demandada de tales pretensiones. Se **DECLARA** que el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa por el empleador el día 4 de diciembre de 2020, se **CONDENA** a la demandada a reconocer y pagar en favor del señor Alzate Meneses la suma de **\$9.425.600**, por concepto de **indemnización** del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, con la

correspondiente **indexación** causada desde el 5 de diciembre de 2020 hasta el día del pago efectivo; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: No se condena en **Costas** de Segunda Instancia, según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada Ponente



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

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

Proceso	: Ordinario de Segunda Instancia
Demandante	: FREDY ALONSO ALZATE MENESES
Demandado	: RG DISTRIBUCIONES S.A.
Radicado	: 05001 31 05 009 2021 00174 01
Providencia	: Sentencia
Temas y Subtemas	: Laboral Individual – Reintegro, estabilidad laboral Reforzada por discapacidad, indemnización por despido sin justa causa-
Decisión	: Modifica Sentencia condenatoria
Sentencia N°	: 234

FECHA SENTENCIA: 24 de noviembre de 2023

Fijado lunes 27 de noviembre de 2023 a las 8:00 a.m.

Desfijado lunes 27 de noviembre de 2023 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario