



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente No. 25899 31 05 002 2021 00278 01**

Diana Carolina Pinilla Salazar vs. Servicios y Mano de Obra Suplementaria Servimos S.A.S.

Bogotá D. C., siete (07) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación de la demandada contra la sentencia condenatoria proferida el 1º de septiembre de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados y conforme a los términos acordados en la sala de decisión, se profiere la siguiente,

### **Sentencia**

#### **Antecedentes**

**1. Demanda.** Diana Carolina Pinilla Salazar presentó demanda contra **Servicios y Mano de Obra Suplementaria Servimos S.A.S.**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo del 2 de enero de 2018 al 21 de mayo de 2018, que su último salario fue de 1 SMLMV, el que finalizó por decisión unilateral del empleador, desconociendo su fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, siendo su despido *“ilegal y sin efecto alguno”*, en consecuencia, solicita que se condene al las indemnizaciones del artículo 64 del CST y de la Ley 361 de 1997, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho (pdf 2 y 5).

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que el 2 de enero de 2018 ingresó a laborar como trabajadora en misión de la demandada y el 17 de febrero siguiente, desarrolló un trastorno bipolar con episodios graves y síntomas psicóticos, señala que fue incapacitada 5 veces, por periodos entre 8 y 25 días, que la última incapacidad culminó un día antes del despido, pese a que el empleador conocía de su enfermedad porque sufrió una crisis en sus instalaciones.



Asegura que el 21 de mayo de 2018 se realizó un examen médico ocupacional post incapacidad, el cual arrojó restricciones y al regresar con ese resultado ante la pasiva, fue recibida con la carta de despido. Señala que a raíz de lo ocurrido por conducto de la Defensoría del Pueblo, presentó una acción de tutela y en sentencias del 15 de agosto de 2018, confirmada en fallo de 24 de septiembre del mismo año, se ordenó su reintegro, fue reincorporada en la sucursal ubicada en Bogotá D.C., haciendo la pasiva caso omiso a que no podía viajar desde Tocancipá hasta esta ciudad, aduce que la demandada no le canceló el auxilio de incapacidad a pesar de que la EPS se encargaba de pagarle a la empresa, que el 28 de marzo de 2019 fue calificada con una PCL del 50,20% y se pensionó por invalidez, recibiendo su primera mesada pensional en julio de 2019 y el 11 de octubre de dicho año efectuó la terminación de su contrato, pero la accionada le descontó seguridad social, obviando que ya Porvenir le había realizado el respectivo descuento de su retroactivo pensional.

2. La demanda correspondió al Juzgado Segundo Circuito de Zipaquirá, quien por auto del 7 de octubre de 2021 la admitió y ordenó la notificación (pdf 6). De otra parte, con auto del 7 de abril de 2022 se adecuó el procedimiento al ordinario laboral de primera instancia y se corrió traslado para contestar por escrito la demanda (pdf 10), y se tuvo por contestado el libelo con proveído del 12 de mayo de 2022 (pdf 13).

**3. Contestación de la demanda por la demandada Servicios y Mano de Obra Suplementaria Servimos S.A.S.** La entidad demandada contestó con oposición a las pretensiones, sin embargo aceptó como ciertos los hechos relacionados al extremo inicial del contrato de 2 de enero de 2018 y que mediante fallo de tutela se ordenó el reintegro de la trabajadora (pdf 11).

Manifestó que el vínculo laboral estuvo vigente hasta el 21 de mayo de 2018, fecha en que finalizó con justa causa por la terminación de la obra para la que fue contratada la actora, razón objetiva por la cual no debía solicitar permiso del inspector del trabajo para el finiquito, según la jurisprudencia, que en ese instante la trabajadora no tenía fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, no solo porque la terminación obedeció a una justa causa ajena a su estado de salud, sino también porque ella era apta para trabajar según su examen médico ocupacional post incapacidad, además su historia clínica muestra que *“gran parte de las atenciones y diagnósticos”* fueron posteriores al 21 de mayo de 2018 y el solo hecho de tener incidentes de salud o incapacidades no implica, per se, el surgimiento del fuero, ya que no estaba limitada en el desempeño



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

de su actividad laboral ni estaba calificada con PCL, la que fue posterior a su desvinculación, fijándose como fecha de estructuración del 2 de marzo de 2019.

Agrega que en todo caso, acatando los fallos de tutela la reintegró, dice que la demandante inicialmente se negó a firmar los documentos de vinculación y formuló un incidente de desacato, que le fue negado, tras lo cual dio apertura a una cuenta bancaria en la que le fueron consignados todos los salarios, prestaciones y vacaciones causados hasta el 30 de junio de 2019, pero asegura que el auxilio de incapacidad lo debe pagar es la EPS y la administradora de pensiones, debido a que le canceló su seguridad social, por último señala que el contrato de trabajo terminó definitivamente el 30 de junio de 2019, con ocasión del reconocimiento de la pensión de invalidez a la accionante.

En su defensa formuló las excepciones de fondo de inexistencia de las obligaciones reclamadas, inexistencia de obligaciones indemnizatorias, inexistencia de las prerrogativas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, cobro de lo no debido, compensación, pago, prescripción y buena fe.

**4. Sentencia de primera instancia.** El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 1º de septiembre de 2023, resolvió: *“PRIMERO: Condenar a la demandada Servicios y Mano de Obra Suplementaria Servimos Ltda., a reconocer y a pagar a la demandante, señora Diana Carolina Pinilla Salazar las siguientes sumas y conceptos: \$4.687.452 por concepto de indemnización contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la indexación de la condena impuesta desde mayo de 2018 y hasta su pago efectivo conforme el IPC certificado por el DANE. SEGUNDO: Declarar no probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, inexistencia en cabeza de la demandante de las prerrogativas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, prescripción y cobro de lo no debido propuestas por la demandada. TERCERO: Absolver a Servicios y Mano de Obra Suplementaria Servimos Ltda., de las restantes pretensiones incoadas en su contra por la demandante. CUARTO: Costas serán a cargo de la parte demandada. Fijense como agencias en derecho la suma de \$330.000 de acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo PSAA16-10554 del Consejo Superior de la Judicatura”.*

Como fundamento de su decisión, el juez a quo consideró que de la historia clínica, la solicitud de la empresa usuaria de atención de urgencia mental, el histórico de incapacidades, el examen médico laboral post incapacidad y la calificación de PCL acreditan que la demandante padece graves patologías mentales no transitorias y que varias veces estuvo imposibilitada para asistir a laborar, incluso, la última incapacidad fue de 28 días porque involucró hospitalización y al día siguiente de su culminación le



terminaron su contrato de trabajo alegando la finalización de la obra o labor contratada, hecho que no fue demostrado, además, el examen ocupacional acreditó que, siguiendo algunas recomendaciones, era viable que continuara laborando, de ahí que la pasiva no estuviera en la imposibilidad de mantenerla en el cargo, por lo que declaró el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad al 21 de mayo de 2018, sin embargo, como la demandada la reintegró y le pagó salarios, prestaciones sociales y aportes, no era dable impartir condenas por dichos conceptos, pero sí por la indemnización de la Ley 361 de 1997, la que no se demostró que hubiera sido cancelada. Negó algunas excepciones, entre ellas la de prescripción.

**5. Recurso de apelación de la demandada.** Inconforme con la sentencia de primera instancia, la entidad accionada formuló recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación “( ...) *En este estado de la diligencia, entonces su señoría procedo a sustentar el recurso de apelación para que el honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en su Sala Laboral, revoque la sentencia en aquello que fuera desfavorable a mi representada y en consecuencia, la absuelva de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y especialmente, obviamente, la fustigada en la parte resolutive de la sentencia que acaba de proferir el Juez de primera instancia y con fundamento en lo siguiente, en nuestra apelación, obviamente manteniendo el respeto por la apreciación del material probatorio que hizo la primera instancia, pero consideramos señores magistrados, que esa valoración fue deficitaria e incompleta respecto de todo el material probatorio. Entonces esa valoración debe atenderse a dos elementos fundamentales, el primero desde el punto del estado de salud de la señora demandante al momento de la terminación del contrato del 21 de mayo del 2018 y un segundo aspecto que consideramos equivocadamente valorado desde el punto de vista probatorio, es el relacionado o el tocante de que para la primera instancia no quedó demostrada la causa o motivo de la finalización de la relación laboral con la demandante. Entonces, en lo primero, en lo que tiene que ver desde el punto de vista con el estado de salud, pues habrán de tener en cuenta los señores magistrados que las situaciones de salud que venían o que fueron valoradas por la primera instancia de la demandante, pues son situaciones de salud que no son fácilmente observables, ni perceptibles por los sentidos y ha de recordarse y fue un aspecto que no tuvo en cuenta la primera instancia, que mi representada es una empresa de servicios temporales que fue contratada, en este caso, por la sociedad Belstar para la remisión de trabajadores en misión, lo que quiere decir que, como se explicó a través del trámite procesal y de las pruebas recopiladas, pues realmente mi representada no tenía el manejo directo de las situaciones del día a día de los empleados remitidos en misión y mucho menos de las situaciones de salud de los trabajadores y especialmente de la demandante, entonces, si hay una situación de salud que no se percibe fácilmente por los sentidos, porque las afectaciones de la salud mental a veces pasan desapercibidas, no son fáciles de comprender, ni siquiera para el mismo paciente, mucho menos para su entorno, pues le era mucho más difícil a Servimos conocer esa situación en su real dimensión cuando no la tenía en el día a día en su manejo, como era el trabajador en misión, entonces a lo único que podía acudir Servimos era a los dictámenes científicos, a las pruebas científicas y más allá de la relación de las incapacidades que tuvo la primera instancia como elemento determinante de la existencia de la estabilidad laboral reforzada, pues lo que*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*tenemos que analizar y le solicito a los magistrados hacerlo de esa manera, es que al momento en que finaliza esa incapacidad del 20 de mayo del 2018, encontramos una prueba científica que es realizada por mi representada en desarrollo del principio de buena fe y de una conducta como buen padre de familia o como un buen empleador y es el de remitir a la demandante a la realización de un examen médico post incapacidad y entonces encontramos en esa certificación, independientemente de la valoración que hizo la primera instancia, que no hay ninguna indicación sobre riesgos o situaciones de orden de salud mental, no aparece nada relacionado con ello, luego era imposible para mi representada saber en ese momento que se expidió esa evaluación post incapacidad que la señora demandante tenía un padecimiento de salud mental de la gravedad que está planteando la primera instancia.*

*Nótese, por ejemplo, para la primera instancia se dice que hay una restricción para manejo de máquinas, pero no se dice nada que esa restricción tenga que ver con su condición de salud mental, simplemente está diciendo que se necesita una alta concentración, si en ese momento el médico tratante hubiera encontrado al realizar esa evaluación post incapacidad que había una situación de suficiente gravedad desde el punto de vista de salud mental, hubiera ordenado, por ejemplo, su aislamiento, por ejemplo, evitar estar en contacto con otras personas para manejar el estrés, evitarle generar situaciones que pudieran conducir a aumentar la depresión, nada de eso se dice ahí, ninguna restricción fue emitida por los médicos tratantes que expidieron las incapacidades anteriores en las que se hiciera alguna sugerencia de cómo era el manejo que en salud mental debía darle el empleador o la empresa usuaria para conservar la salud de la demandante, insisto, como es un tema de salud mental tan difícil de manejar y de tan poca facilidad de determinar por los sentidos, pues le quedaba imposible a mi representada llegar hasta esas conclusiones, porque mi representada no tiene conocimientos médicos, por eso se le deja a las entidades del Sistema de Seguridad Social en salud, entonces con ese elemento es que mi representada entiende que si bien hay unas recomendaciones, ello no tiene que ver nada con el tema mental y con ocasión de la decisión de la empresa usuaria, procede a la terminación del contrato de trabajo.*

*Otros elementos que fueron omitidos por la primera instancia en el momento de la evaluación desde el punto de vista científico, lo es en su totalidad la evaluación de la pérdida de capacidad laboral efectuada por la ARL Alfa, porque si lo pueden observar los señores magistrados, cuando en el punto sexto de esa valoración, denominado fundamentos para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional, dice la institución de salud que hace una evaluación de toda la historia clínica y el único elemento que toma en cuenta el profesional del salud o ese grupo de profesionales de la salud para determinar la pérdida de capacidad laboral, el único elemento antes del 21 de mayo del 2018 es una evaluación de psiquiatría del 13 de abril del 2018, si lo observan los señores magistrados, todos los antecedentes médicos que dan ocasión a la calificación de la pérdida de capacidad laboral son posteriores a ese 21 de mayo del 2018, aparecen del 30 de agosto de ese año, del 11 de febrero del 2019, del 2 de marzo del 2019, y así en adelante. Esto digamos, no lo planteamos desde el punto de vista de que el Juez tuviera que analizar única y exclusivamente este documento, pero sí lo que genera este era un indicio, un indicio de que para mí representada era imposible conocer esa supuesta gravedad de la condición de salud mental de la trabajadora al 21 de mayo del 2018, porque no habían elementos suficientes desde el punto de vista científico para tener en cuenta ello y con mayor razón, con criterios científicos es que esa organización Seguros de Vida Alfa determina que la pérdida de capacidad laboral es de bastante tiempo después de la terminación, porque determina que la fecha de estructuración es del 2 de marzo del año 2019, entonces teniendo en cuenta que es el momento en que*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*la persona pierde definitivamente la capacidad y vemos que ocurre casi un año después de la terminación del contrato de trabajo, pues pasó bastante tiempo para que ocurriera esa situación desde el punto de vista científico.*

*También se afirma por parte de la primera instancia que Belco puso en conocimiento esa situación, pero insistimos omitió tener en cuenta la primera instancia la dinámica de la vinculación de la señora demandante, que lo fue a través de un contrato por obra o labor determinada para su rendición como trabajador en misión a la compañía Belstar, luego mi representada no emitió esa comunicación, desconocía las condiciones en ese momento y por ende, pues mal se le puede achacar alguna responsabilidad por los dichos de un tercero.*

*Finalmente, en lo que tiene que ver con ese tema de la salud, omitió también la primera instancia hacer la valoración de la prueba testimonial de la señora Yelkys Jiménez, en la que manifestó cuando se le preguntó sobre la situación de salud de la demandante que efectivamente la empresa no conocía con exactitud esa situación, relata que la empresa Servimos le realizó pruebas psicotécnicas para vincularla como auxiliar de producción, que fueron favorables y que la empresa, por la dinámica de sus actividades y por las funciones específicas de esta trabajadora para ser remitida a emisión, pues no se le hicieron exámenes de magnitud mental porque pues tampoco era obligación de la compañía hacer eso y reitera que al momento de la terminación del contrato lo único que tenían presente era la evaluación del examen médico post incapacidad que ya he relatado en su contenido total y que solo vienen a conocer esa dimensión de los tratamientos en las clínicas y demás de la demandante con ocasión de la acción de tutela, porque recordemos, pues el trabajador es el propietario de su historia clínica, no hay ninguna prueba de que mi representada hubiera tenido conocimiento de esa historia clínica de momentos anteriores e insistimos, la gran mayoría de los tratamientos son ocasionados o realizados después de ese 21 de mayo del año 2018. Entonces eso para decir, sin desconocer la realidad médica de la señora demandante a este momento, al momento de la formulación de esta de esta demanda, pues no existe esa suficiente contundencia para considerar que tenía una enfermedad que se considerara por lo menos o se pudiera demostrar por los sentidos que fuera grave para conceder la protección de la ley 361 de 1997.*

*En lo segundo, en cuanto a la primera instancia considera que no se probaron las razones por las que se terminó el contrato de trabajo, debemos decir que esa conclusión desconoce el material probatorio obrante en el expediente relacionado principalmente en las siguientes pruebas: primero, pues el contrato de trabajo que suscribió la demandante con mi representada, en el que aparece claramente que la modalidad de su vinculación es por obra o labor determinada y me remito al documento en el que dice que la obra o labor asignada es el incremento de unidades en campaña 1 por abastecimiento a países del cliente del Belstar S.A., entonces hay una primera determinación de cuál era la razón de la vinculación y obviamente que en el momento en que terminara esa actividad finalizaría su contrato de trabajo; adicionalmente aparece probado con la prueba testimonial rendida por la señora Yelkys Jiménez, en la que aclara que las actividades o cuando se le pregunta por los motivos de terminación del contrato de trabajo, ella hace una explicación sobre la actividad que hace Servimos de suministrar personal para pico de producción, hacen los procesos de selección, resalta que la demandante cumplió esos procesos y se le vínculo mediante ese contrato de obra o labor, dice que esa actividad estaba relacionada con unas campañas de producción de elementos para el día de las madres en la compañía Belstar, que normalmente se ejecutan entre enero a mayo y que por eso tiene precisión de que la actividad para la que fue contratada la trabajadora finalizaba en mayo del año 2018, nada de esto fue*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*valorado por la primera instancia. Tenemos también adicionalmente que la demandante al absolver el interrogatorio de parte y al serle preguntado que si era cierto o no, que se le había contratado para realizar la función de auxiliar de almacén como trabajador en misión en el Belstar, contestó que era cierto, dice también que es cierto que la labor para la que fue contratada fue la atención como auxiliar para el incremento de unidades en la campaña 1 de países Belstar, sin embargo y resalto eso para que los honorables magistrados lo verifiquen teniendo en cuenta que este pliego de preguntas fue necesario hacerlo de manera escrita por la situación de que manifestó la demandante con soporte médico, este pliego fue realizado por escrito y después de haberse practicado la prueba testimonial y resaltó que la demandante en esa pregunta tercera, dice que es cierto, pero no recuerdo que me hayan dicho que para la temporada de madres, entonces quiere decir que de alguna manera lo ata con lo dicho por la señora Yelkys Jiménez, dice también, manifiesta que es cierto que Servimos le notificó el 21 de mayo de 2018 que la obra o labor para la que era contratada había terminado, sin embargo, aclara que fue un día después de terminar una incapacidad, pero lo cierto es que está confesando que la terminación fue por la expiración o fenecimiento de esa labor u obra para la que fue contratada y al serle preguntada que si efectivamente ese 21 de mayo finalizó la obra o labor, manifiesta que hay dudas, que tiene algunas dudas porque el contrato no tiene fecha de finalización, entonces esto es supremamente a tener en cuenta por parte de los honorarios magistrados, ella cree que debía tener una fecha de terminación el contrato y en los contratos obra o labor no sucede eso, pero lo cierto es que sí está especificada la labor, está probado que ella estaba ejecutando esa labor y está probado que para mayo del 2018 finalizó esa obra o labor para la que fue contratada.*

*Entonces, en nuestro criterio, en nuestro parecer, sí hubo acreditación por parte de Servimos de las razones o motivos por los cuales fue terminado el contrato de trabajo y en ese orden de ideas se desvanecería la tesis de la primera instancia en cuanto, primero, que la situación de salud no era lo suficientemente grave a ese 21 de mayo del 2018 y segundo, de qué Servimos sí cumplió con su carga procesal de demostrar las razones objetivas, porque al final lo que protege la ley, el artículo 26 de la ley 361 es de actuar en forma discriminatoria, mi representada no obró de manera discriminatoria y, por el contrario, acreditó que objetivamente el contrato de trabajo terminó por una razón distinta a la de la simple salud de la demandante. Entonces, en ese sentido, pues habrá de revocarse esa decisión de primera instancia, insisto en lo únicamente en lo que fue desfavorable a mi representada, destacando en todo caso, pues que mi representada siempre obró de buena fe, porque pues eso le llevó a concluir a la primera instancia que no había obligación de fustigar las demás condenas solicitadas en el escrito de demanda, en la medida en que todo fue pagado por mi representada y en ese sentido, pues les solicito a los honorables magistrados revocar la decisión de primera instancia, para absolver a Servimos de las condenas formuladas en esa decisión de primera instancia, muchas gracias”.*

**6. Alegatos de conclusión de la demandada.** En el término de traslado, la entidad demandada presentó alegaciones de segunda instancia, insistiendo en que se acceda a su apelación, toda vez que fue equivocada la conclusión del juez de primer grado sobre el evidente estado de salud de la demandante, además de ser errada su conclusión de que no había prueba de la causal legal de terminación del contrato por terminación de la obra.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

**7. Problema jurídico a resolver.** Según el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala dilucidar lo siguiente: 1) ¿Se equivocó el juez a quo al declarar que la demandante tenía fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad al terminar su contrato de trabajo el 21 de mayo de 2018? Dependiendo de ello se determinará si desacertó o no al imponer la condena de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

**8. Resolución a los problemas jurídicos.** De antemano la Sala anuncia que **confirmará** la sentencia apelada.

**9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales.** Art. 26 Ley 361 de 1997; CC C-531 de 2000; CSJ SL572-2021, CSJ SL1152-2023, CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1410-2023, CSJ SL1728-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL2834-2023.

### Consideraciones

En el caso bajo estudio, no es objeto de controversia la existencia del contrato de trabajo vigente entre las partes del 2 de enero de 2018 al 21 de mayo de 2018, fecha en que finalizó por terminación de la obra o labor contratada, tras lo cual la demandante fue reintegrada en virtud de las sentencias de tutela que le amparó sus derechos, extendiéndose el vínculo laboral hasta el 30 de junio de 2019, cuando terminó con justa causa por el reconocimiento de la pensión de invalidez a la accionante, circunstancias que no fueron controvertidas en el recurso de apelación de la demandada y que además son soportados con prueba documental allegada en debida forma al proceso (pp. 18-19, 26, 30-32, 55 pdf 11).

Así las cosas, procede la Sala a abordar al estudio de los problemas jurídicos planteados, así:

**¿Se equivocó el juez a quo al declarar que la demandante tenía fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad al momento de la terminación de su contrato de trabajo el 21 de mayo de 2018?**

Sobre la protección reforzada por problemas de salud o limitaciones del trabajador, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala que *“en ningún caso la limitación de una persona*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo 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. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

La anterior norma consagró una restricción a la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo en aquellos casos en que el trabajador sufre una limitación, en el sentido que debe ser autorizada por el inspector del trabajo o de lo contrario el despido no producirá ningún efecto y se abre paso el reintegro, tal y como se establecido en la sentencia CC C-531 de 2000, la cual resolvió *“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.*

En cuanto al alcance de la precitada protección, se advierte que la Corte Suprema de Justicia, a partir de la sentencia CSJ SL1152-2023 en adelante, adoptó un nuevo lineamiento jurisprudencial, reafirmado en las sentencias CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1728-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL2834-2023, entre muchas otras, por el cual también deben tenerse en cuenta las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Resolución No. 48/96 del 20 de diciembre de 1993 emanada de ese mismo ente, así como la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo Facultativo de 2006 y las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013.

El anterior conjunto normativo permite una visión global y holística de la discapacidad y las medidas adoptadas para hacerle frente en el ámbito laboral y que en palabras del órgano de cierre de nuestra jurisdicción *“tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás” (CSJ SL1154-2023).*

La aplicación de la mentada protección presume el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues aquel fuero no nace por el simple hecho de que el trabajador este incapacitado temporalmente o sufra unos padecimientos, ya que requiere que padezca lesiones o patologías que disminuyan de forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y que erijan barreras que le impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Frente a los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que corresponde a las limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que disminuyen la capacidad laboral o las condiciones de salud que causan un estado de debilidad manifiesta, por tanto, beneficia a las personas que demuestran que su estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, incluso sin necesidad de una calificación previa que acredite el grado de pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

En efecto, la sentencia CSJ SL1152-2023 enseña que la estabilidad laboral reforzada opera cuando *“deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo» se suma «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 que «estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios”, pero agregó que conforme el artículo 2.5. de la Ley 1618 de 2013 se deben evidenciar la existencia de barreras, entendidas como “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad», que en términos de la norma pueden ser: «a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad»; «b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas»; y «c) Físicas: Aquellos 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”, presupuestos que pueden demostrarse por cualquier medio probatorio.

Nuestro máximo órgano de cierre desde la sentencia CSJ SL1152-2023, ha dicho que corresponde al trabajador acreditar su discapacidad, demostrando una deficiencia a mediano o largo plazo, que aquella le impide el desarrollo de sus roles ocupacionales o le representa una desventaja en el medio donde presta sus servicios, situación que debe ser conocida por su empleador salvo que sea notoria al momento del retiro. Para verificar los anteriores presupuestos, se ha de analizar la deficiencia (factor humano), el cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual) y la interacción entre los dos factores atrás mencionados.

En este punto, el Tribunal considera que, para un mejor proveer, tales exámenes deben realizarlos especialistas en salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, medicina del trabajo o en las especialidades afines, para lograr un mejor fundamento y respaldo científico a las inferencias y premisas estudiadas por los juzgadores.

En cuanto al dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional como prueba de la discapacidad, la actual posición jurisprudencial no lo descarta ni le resta importancia, por cuanto se limita a indicar que no es concluyente ni definitiva, siendo relevante considerar que la misma Corte desde la sentencia CSJ SL572-2021 había señalado que *“en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, 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 o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo”*.

Siguiendo los anteriores derroteros, esta colegiatura considera que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador esté incapacitado al momento de la terminación del contrato, el mero detrimento en sus condiciones de salud, que haya sufrido un accidente de trabajo o padezca una enfermedad coma no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada, entendimiento que fue ratificado en la sentencia CSJ SL1152-2023, en donde se dice



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

que *“el artículo 26 no aplica para personas que sufran contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales transitorias o de corta duración, pues la protección es para 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”*.

En todo caso, debe revisarse cada situación de manera particular y según los elementos de prueba que aparezcan en el expediente, advirtiendo que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos en lo posible por personal especializado en la materia, pero si no existen tales valoraciones, hay que decidir tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio discurrir existencial del afectado, teniendo como marco de referencia, en todo caso, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

Debe agregarse a lo anterior que en la sentencia CSJ SL1410-2023, la Corte expuso que *“los ajustes razonables para la adaptación del trabajador no persiguen normalizar la situación de este último, como si la necesidad de protección no existiera o desapareciera. Es decir, el propósito de la normativa comentada es lograr la integración y adaptación del trabajador discapacitado, en procura de preservar su valor y vigencia en el ámbito social y laboral, aportando herramientas para alcanzar un pleno estado de resiliencia”*, por cuanto el artículo 1º de la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad deja claro que lo que se busca es remover los obstáculos para permitir la *“participación plena y efectiva en la sociedad”* de las personas discapacitadas a través *“de medidas de integración social”* y por esta razón, el inciso 4 del artículo 2 ib. contempla la posibilidad de mitigar esas barreras mediante la implementación de ajustes razonables por parte del empleador con el propósito de *“garantizar a las a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”*, así como lograr la *“integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás”* y, en ese orden, coligió la Corte, que *“mal puede afirmarse que las medidas implementadas por el empleador, con el objetivo de integrar a su trabajador discapacitado al aparato productivo de la empresa, persiguen eliminar, ocultar u obviar la protección a que tiene derecho la persona en condición de discapacidad”*, esto porque el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condiciones de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación al esquema empresarial y productivo de la sociedad y, con ello, a la materialización de la protección y no a su eliminación, por lo cual se concluyó en la citada providencia que:



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*“(…) va en contra de la finalidad de la garantía pensar que una vez reubicado y con funciones adaptadas a su condición de salud, el trabajador ya no necesita la protección, o esta desaparece o se diluye, bajo el entendido de que no presenta dificultades para cumplir las funciones asignadas, siendo que esto es el propósito final de la normativa en comento. Desde luego, de lo que se trata es de eliminar todas las formas de discriminación contra la discapacidad, garantizando así la integración de la persona al aparato productivo, a fin de que continúe siendo y sintiéndose útil dentro de la sociedad.*

*Es por eso que, como lo ha explicado la Corte, la protección comentada se concibe como una «garantía de estabilidad» que si bien no es absoluta, como mínimo, comporta la responsabilidad del empleador de efectuar los ajustes razonables y mantener al trabajador en el empleo «hasta cuando la discapacidad laboral le permita (…) prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa» (CSJ SL12998-2017, reiterado en CSJ SL497-2021); o, vale aclararlo, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, como se explicó en el precedente transcrito líneas atrás.*

*Así las cosas, (...), el finiquito del contrato de trabajo no podía valorarse desde la perspectiva tradicional o común a cualquier relación laboral, al margen del marco legal y convencional estatuido en materia de protección a las personas con discapacidad. Ello, sería tanto como afirmar que, superada la situación concreta de un trabajador discapacitado, por vía de la implementación de medidas o ajustes razonables efectuados por el empleador, el despido del primero ya no se presumiría discriminatorio, mientras que el segundo quedaría relevado de acreditar que actuó bajo la cobertura de una causa objetiva o justa, vaciando de contenido la garantía de estabilidad invocada (...).”*

La demandante asegura que la terminación de su contrato de trabajo el 21 de mayo de 2018, aduce la pasiva que fue por la culminación de la obra o labor contratada, sin embargo, esa manifestación se trata de una medida para encubrir la discriminación de su empleador de extinguir su vínculo laboral a sabiendas de las afectaciones de su salud.

El juez a quo declaró que la culminación de dicho contrato el 21 de mayo de 2018 violentó a la demandante el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad. Inconforme con la decisión, la entidad demandada interpuso recurso de apelación, cuestionando que no se cumplen los requisitos para declarar dicho fuero.

Para determinar si le asiste razón o no a la demandada, se debe analizar el caudal probatorio recaudado, para establecer si la demandante logró acreditar su discapacidad, que aquella era conocida por su empleador y que la finalización de su contrato de trabajo no obedeció a una causal objetiva.

Al proceso se allegaron las siguientes pruebas, que resultan idóneas y pertinentes para determinar si la demandante sufría deficiencias de salud, si aquellas configuraron



barreras para el desempeño de su rol laboral en condiciones de igualdad y si tal circunstancia era conocida por el patrono.

Se acompañaron las siguientes instrumentales:

1.- Copia del contrato de trabajo por obra o labor determinada del 2 de enero de 2018, por el cual la demandante fue vinculada como “auxiliar de almacén” en la obra o labor “incremento de unidades en campaña 1 por abastecimiento a países”, siendo la demandada su empleadora e indicando que la labor se efectuaría para el cliente “Belstar S.A.” (pp. 11-51 pdf 1).

2.- Copia del histórico de incapacidades expedido por la EPS Famisanar, por el periodo del 17 de febrero de 2018 al 11 de abril de 2019, con las siguientes incapacidades y sus códigos de enfermedad, los cuales según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud - CIE-10, adoptada en nuestro país con la Resolución 1895 del 19 de noviembre de 2001 del Ministerio de Salud (para consultar hacer clic [aquí](#)), corresponden a las siguientes afectaciones (p. 40 pdf 2):

#	Días	Desde	Hasta	
1	8	17/02/2018	24/02/2018	F313 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo presente leve o moderado
2	8	26/02/2018	05/03/2018	F313 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo presente leve o moderado
3	8	28/03/2018	04/04/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
4	10	13/04/2018	22/04/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
5	28	23/04/2018	20/05/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
6	30	25/05/2018	23/06/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
7	30	24/06/2018	23/07/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
8	30	24/07/2018	22/08/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
9	22	23/08/2018	13/09/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
10	6	14/09/2018	19/09/2018	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos
11	24	20/09/2018	13/10/2018	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos
12	30	14/10/2018	12/11/2018	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos
13	30	13/11/2018	12/12/2018	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos
14	30	13/12/2018	11/01/2019	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

15	30	12/01/2019	10/02/2019	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos
----	----	------------	------------	--

3.- Comunicación emitida por la empresa usuaria Belstar S.A. del 26 de febrero de 2018, con destino a la EPS Famisanar y la Clínica Nuestra Señora de la Paz, por la cual el médico especialista en salud ocupacional de dicha compañía, solicita la atención de la actora por *“urgencia psiquiátrica”, toda vez que se “presenta a laborar con signos y síntomas de depresión, ansiedad y angustia. La señora había consultado el día 17.02.2018 y fue internada en esta institución por el mismo cuadro”* (p. 41 pdf 2).

4.- Historia clínica expedida por CAS Cafam Algarra, con histórico de atención médica del 13 de abril de 2018, que indica que la demandante presenta *“problemas en ánimo que se mantienen, con problemas de conducta asociados, sigue con problemas laborales y en la empresa de socialización”, con incapacidad de 10 días* (p. 58 pdf 2).

5.- Certificado médico de aptitud laboral del 21 de mayo de 2018, por examen post incapacidad y con énfasis osteomuscular practicado a la accionante, que recomendó *“continuar con programas de vigilancia según riesgo, reinducción al puesto de trabajo, seguimiento estricto de su quehacer diario (...) restricción para realizar turnos nocturnos, para manejo de máquinas que necesiten alta concentración”* (p. 42 pdf 2).

6.- Historia clínica de CAS Cafam Algarra, que refiere que el 25 de mayo de 2018 se atendió a la demandante, donde se describe el estado de la paciente como *“trastorno afectivo bipolar (...) refiere desde hace un mes dificultad para dormir ansiosa, abúllica Ah (...) mirada de extrañeza (...) afecto triste y ansioso pensamientos concretos refiere a escuchar voces que gritan y alucinaciones visuales, paciente con ideas suicidas (desea tomarse unas pastillas o votarse a un carro) (...)”, lo que llevó a prorroga de la incapacidad* (p. 59-61 pdf 2).

7.- Historia clínica expedida por CAS Cafam Algarra, con el histórico de atención médica del 19 de junio de 2018 tuvo atención con descripción de síntomas de ansiedad, irritabilidad, labilidad, *“con sistemas que luego de hospitalización aumentaron al volver al trabajo y que la despidieron”, con minusvalía y pobre control de síntomas, insomne, lo que conllevó a continuar con incapacidad médica ya que “requiere incapacidad permanente por múltiples recaídas, riesgo de autoagresión y exacerbación de síntomas con problemas laborales”* (p. 54 pdf 2).

8.- Historia clínica expedida por CAS Cafam Algarra, que indica que el 12 de octubre de 20'18 se atendió a la demandante, quien *“sigue con alucinaciones auditivas y visuales con*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*problemas en control de emociones no se quiere parar de la cama (...) ante no mejora (...) sigue incapacitada por 30 días más” (p. 62 pdf 2).*

9.- Historia clínica de CAS Cafam Algarra del 11 de enero de 2019, que refiere *“en casa ansiosa, abúlica y lábil, pero ha tenido episodios hipomaniáticos de una semana” (p. 63 pdf 2).*

10.- Historia clínica de CAS Cafam Algarra del 7 de febrero de 2019, que refiere *“sigue con problemas en empresa donde le dicen que la reciben y que se debe ir a Bogotá (...) no quiere levantarse de la cama” (p. 63 pdf 2).*

11.- Remisión médica del 12 de marzo de 2019, hacia la especialidad de psiquiatría, por cuanto la demandante es *“(...) paciente con síntomas crónicos por trastorno bipolar que es una enfermedad que causa cambios drásticos (sic) y sostenidos (sic) en el tiempo de ánimo, con síntomas depresivos muy graves y de duración de más de 15 días o de manía en donde hay hiperactividad de pensamiento y acción con desorganización grave de conducta. La enfermedad no tiene cura (...) requiere seguir incapacitada, no es apta para trabajar asociado a que estrés laboral puede influir en la recaída y hospitalización, además de que habiendo estado incapacitada y con tratamiento farmacológico no ha tenido mejoría de síntomas desde mayo de 2018, por lo tanto no podría retornar a trabajo y menor tendiendo (sic) que desplazarse de Zipaquirá a Bogotá como lo indica la empresa” (p. 53 pdf 2).*

12.- Calificación de PCL del 27 de marzo de 2019, efectuada por Seguros de Vida Alfa S.A., sobre el diagnóstico de trastorno afectivo bipolar y episodio depresivo grave que arrojó una pérdida total del 50.20% con fecha de estructuración del 2 de marzo de 2019 de origen común y concluyó que se trataba de una enfermedad progresiva (pp. 27-31 pdf 2).

La testigo **Yelkys Jiménez Solano**, jefe de ventas y posventas de la demandada, manifestó que la demandante se vinculó por contrato de trabajo por obra o labor para atender el pico de productividad de la empresa usuaria con ocasión del día de la madre, dijo que pasó el proceso de vinculación sin inconveniente, que incluye pruebas psicotécnicas y médico ocupacionales, que nunca informó de sus afectaciones de salud mental, que antes de su salida por terminación de la obra se le practicó examen ocupacional y nada más, que solo tenía recomendaciones generales más no restricciones, que las incapacidades entre enero y mayo de 2018 fueron pequeñas de 1 a 2 días y que no tenían conocimiento de que estuviera en un proceso especial de salud, que luego de su reintegro por tutela la demandante no laboró y entregó incapacidades más grandes, pero que esas las pagaba el fondo de pensión y que su



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

contrato terminó definitivamente porque fue pensionada por invalidez (22:24 archivo 29).

**Rubén Darío López**, representante legal de la accionada, manifestó en su interrogatorio de parte que la accionante era trabajadora en misión, que la empresa usuaria les informó que la obra terminó y procedieron a terminar su contrato de trabajo, que desconocían que tuviera padecimientos de salud, que la demandante presentó sus incapacidades al momento de la comunicación de la finalización del contrato, que si la empresa usuaria no les informa novedades no tienen control diario de la asistencia del trabajador, señala que fue enviada a una valoración a IPS antes de la culminación de la relación y no tuvo restricciones, ni recomendaciones y por eso procedieron a su desvinculación (10:00 archivo 29).

Finalmente, la demandante rindió interrogatorio por escrito, en atención a que aportó recomendaciones médicas para no someterse a dicha prueba en audiencia (pdf 25, 28, 35, 42), en el cual aceptó como ciertos la suscripción del contrato de trabajo, su finalización por terminación de la obra, que a la terminación no estaba en trámite de calificación de su pérdida de capacidad laboral, ni se encontraba incapacitada el día del finiquito contractual, que fue reintegrada por tutela, le pagaron salarios, fue pensionada por invalidez y le cancelaron la liquidación final del contrato.

Analizadas una a una y en su conjunto las anteriores pruebas, conforme los principios de la sana crítica y libre formación del convencimiento del juez laboral de que tratan los artículos 60 y 61 CPTSS y 176 CGP, es dable concluir que en el presente asunto sí se reúnen los requisitos para declarar a la demandante beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, como pasa a verse.

En primer lugar, no es de recibo para la Sala la tesis de la parte apelante referida a que como es una empresa de servicios temporales, no le era posible detectar las afectaciones de salud mentales padecidas por la trabajadora en misión, ya sea porque no son *fácilmente perceptibles por los sentidos* o porque le era difícil el control de asistencia, argumentos que carecen de sentido si se considera, de una parte el elevado número y continuidad de las incapacidades que le fueron expedidas en un periodo corto de tiempo, siendo más que notoria su ausencia en periodos de casi un mes seguidos, así mismo, la demandada, con su justificación pretende evadir la responsabilidad que como empleadora le corresponde respecto a la vigilancia de la



salud de sus trabajadores, incluidos los enviados en misión, tal y como pasa a exponerse.

Ello es así porque verificadas las incapacidades expedidas a la demandante por las deficiencias en su salud mental, es dable establecer que no padecía una crisis en su salud esporádica, por el contrario, lo que se infiere es que sus dolencias fueron permanentes, como se registra en el siguiente cuadro:

#	Días	Desde	Hasta	
1	8	17/02/2018	24/02/2018	F313 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo presente leve o moderado
2	8	26/02/2018	05/03/2018	F313 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo presente leve o moderado
3	8	28/03/2018	04/04/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
4	10	13/04/2018	22/04/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
5	28	23/04/2018	20/05/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
6	30	25/05/2018	23/06/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
7	30	24/06/2018	23/07/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
8	30	24/07/2018	22/08/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
9	22	23/08/2018	13/09/2018	F314 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos
10	6	14/09/2018	19/09/2018	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos
11	24	20/09/2018	13/10/2018	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos
12	30	14/10/2018	12/11/2018	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos
13	30	13/11/2018	12/12/2018	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos
14	30	13/12/2018	11/01/2019	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos
15	30	12/01/2019	10/02/2019	F315 trastorno afectivo bipolar, episodio depresivo grave presente con síntomas psicóticos

Nótese que desde la vinculación de la demandante el 2 de enero de 2018, le fueron expedidas cinco (5) incapacidades continuas, sin que mediara más de un mes entre cada una de ellas, las que, sumadas abarcan sesenta y cuatro (64) días en los que la trabajadora no pudo asistir a laborar, siendo contrario a las reglas de la experiencia que un empleador no se diera cuenta de la falta al trabajo de su trabajador por una cantidad tan elevada de tiempo, mucho menos cuando habían transcurrido menos de 5 meses calendario desde el inicio de la relación laboral, ello sale de toda lógica, como puede considerarse que ante esas evidencias pretenda decir que ignoraba la situación al encontrarse en misión, ello no cuenta con ninguna explicación por lo menos razonable.



De otra parte, si bien entre el periodo que iba del 2 de enero al 21 de mayo de 2018 solo obra una historia médica de atención, a saber, la practicada el 13 de abril de esa anualidad, en el CAS Cafam Algarra, sin que exista prueba de que dicho documento hubiera sido notificado al empleador, a la par que no se demuestra de forma contundente el enteramiento de éste sobre las afectaciones de salud de la demandante, ello no obsta para considerar que las patologías no eran evidentes, notorias y de fácil apreciación pública, no solo por la gran cantidad de incapacidades que precedieron los 4 meses anteriores al finiquito del contrato, que se reitera ascienden a 64 días, sino también por la comunicación de la empresa usuaria del 26 de febrero de 2018, punto que pasa a analizarse.

En efecto, la usuaria Belstar S.A., entidad en la cual la accionante prestó su labor como trabajadora en misión, hecho este que se encuentra fuera de discusión entre las partes, elevó una comunicación a la EPS solicitando la atención de urgencia de la demandante el 26 de febrero de 2018 y si bien no obra prueba de que tal misiva fuera también comunicada a la empleadora, no es menos cierto que aquella, como responsable de la seguridad y salud en el trabajo de todos sus empleados, tenía el deber de verificar la situación de salud de la accionante, siendo entonces una falta de control y una omisión imputable a Servicios y Mano de Obra Suplementaria Servimos S.A.S. al no haber procurado averiguar sobre la salud de la hoy gestora

El artículo 78 de la Ley 50 de 1990 indica, consagra con meridiana claridad, que la empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de sus trabajadores en misión, en los mismos términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes y si bien puede celebrar acuerdos de colaboración con la empresa usuaria en tal sentido, *“este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión”*.

De otra parte, el artículo 2.2.6.5.14 del Decreto 1972 de 2015, señala que la *“Empresa de Servicios Temporales es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Libro 2, Título 4, del presente Decreto”*. (Resaltado añadido).

Según las normativas anteriores, no tiene asidero que la demandada en su apelación aduzca que desconocía una situación de incapacidad tan notoria como la padecida



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

por su trabajadora, argumentando que no se enteraba de las novedades porque era trabajadora en misión, contraria a la ley, indolente frente a sus deberes de vigilancia de la salud de sus colaboradores, pues nada se dice de que hubiera activado los controles de absentismo laboral por enfermedad laboral del SG-SST.

Así las cosas, para esta Corporación, sin duda, se encuentran demostrados en el plenario los requisitos de una grave afectación de salud de la actora, a mediano y largo plazo, la que resultaba de evidente conocimiento para el empleador y que impidió a la trabajadora su normal desenvolvimiento laboral y si bien la calificación de PCL practicada por la aseguradora previsional el 27 de febrero de 2019, determinó que la fecha de estructuración lo fue el 2 de marzo de esa anualidad, tal determinación obedece al momento en el cual se alcanzó el proceso de mejoría médica máxima (MMM), en los términos definidos en el Decreto 1507 de 2014 que adoptó el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional y que corresponde al instante en que la patología se estabiliza siendo poco probable que cambie, lo que no obsta para ignorar que dicha afectación de salud ya había generado una dificultad sustancial a la trabajadora para prestar su servicio en condiciones de normalidad desde mucho antes.

En síntesis, todo el caudal probatorio acredita que desde antes de la terminación del contrato de trabajo efectuada el 21 de mayo de 2018, la demandante ya se encontraba en una situación de debilidad manifiesta con ocasión de sus patologías mentales, la que le imposibilitó el normal desarrollo de su rol laboral en condiciones de normalidad con anterioridad a la estructuración de su invalidez, recordando que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia citada en esta providencia ha sido clara en señalar que la calificación de PCL no es una prueba solemne cuyo resultado ate la decisión judicial.

Entonces, existiendo suficientes elementos de convencimiento para concluir que, desde antes de la fecha de estructuración, el estado de salud de la accionante ya era tan grave como para activar a su favor el fuero de estabilidad reclamado.

No obstante, lo anterior, de haberse demostrado la existencia de una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, tal protección cedería, pero en este caso hay total orfandad probatoria de la accionada en tal sentido.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

Se afirma lo anterior, porque si bien la demandante aceptó en su interrogatorio de parte que la terminación de su contrato de trabajo lo fue por finalización de la obra, dicha confesión, a voces del artículo 197 CGP, admite prueba en contrario, esto es, puede ser infirmada y ello es así porque en todo proceso judicial, el *principio de comunidad* de la prueba demanda al juez que valore integralmente los medios de convencimiento, por lo que, al valorarse la precitada confesión junto a las otras pruebas acopiadas, fácil es concluir que no se acredita la finalización de la obra tantas veces reclamada por el extremo pasivo de la litis.

En efecto, obra comunicación por la cual la empresa informa a su trabajadora la terminación de la obra (p. 43 pdf 2, pp. 18-19 pdf 11), pero es que tal documento solo acredita lo que el empleador le dijo a la demandante, pero no demuestra que la finalización de la obra en efecto sucedió, ya que no allegó ninguna prueba con la que se logre evidenciar que la usuaria Belstar S.A. hubiera comunicado tal determinación, en consecuencia, la finalización del servicio se trata de una mera afirmación, sin soporte probatorio suficiente para tenerla por demostrada y si bien la testigo Yelkys Jiménez Solano informó que por su cargo sabía que ese cliente solicitaba personal entre enero y mayo de cada año, brilla por su ausencia que la pasiva aportara tan siquiera copia del contrato de servicios suscrito con la usuaria por estricto mandato de la Ley 50 de 1990, falencia que impide a esta Colegiatura tan siquiera verificar que el objeto del servicio en misión fuera el señalado en el contrato de trabajo de la accionante y alegado por la pasiva.

En otras palabras, si la demandada quería acreditar que la causa del finiquito fue la terminación de la obra o labor contratada, no podía tan solo confiarse en el dicho de la demandante y de su testigo, porque aquellos no son suficientes para tener por cumplida tal carga de la prueba, mucho menos aún en un litigio sobre estabilidad laboral reforzada, en donde la jurisprudencia ha admitido que no opera la protección pero sí y solo sí queda suficientemente demostrado que la desvinculación lo fue por una causa objetiva no relacionada con la discapacidad del trabajador, lo que en este caso no ocurrió.

Las anteriores consideraciones son suficientes para concluir que el juez a quo no se equivocó al momento de decidir que la demandante si tenía fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, lo que conlleva a que el recurso de apelación no se abre



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

paso y por el contrario el camino a seguir no es otro que confirmar la sentencia apelada.

Así quedan resueltos los temas objeto de la apelación.

**Costas.** De conformidad con artículo 365 CGP, se condena en costas a la parte demandada por perder el recurso. Se fijan como agencias en derecho de esta instancia a su cargo la suma \$2.600.000.oo.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**Resuelve:**

**Primero: Confirmar** la sentencia apelada, conforme la parte motiva de esta providencia.

**Segundo:** Costas a cargo de la parte **demandada**. Inclúyase como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$2.600.000.oo.

**Tercero: Devolver** el expediente digitalizado al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaria proceda de conformidad.

**Notifíquese y cúmplase,**

  
**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada

  
**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado

(En uso de permiso)  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado