



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Yuli Katherine Castañeda Ardila
DEMANDADO	Misión Empresarial Servicios Temporales S.A.
RADICADO	05-001-31-05-009-2018-00540
TEMA	Fuero de salud
DECISIÓN	Confirma sentencia

El veinticuatro (24) de junio de dos mil veintidós (2022), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el **ACTA 129** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **YULI KATHERINE CASTAÑEDA ARDILA** contra la **MISIÓN EMPRESARIAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.**, con radicado **05-001-31-05-009-2018-00540**.

• **PRETENSIONES:**

Aspira la demandante se declare que trabajó en favor de la demandada desde el 23 de agosto de 2014 hasta el 2 de febrero de 2018 ocupando el cargo de auxiliar de oficina y devengando como remuneración el salario mínimo legal y el auxilio de transporte. Que con la demandada firmó tres contratos por obra o labor: *i)* del 23 de agosto de 2014 al 30 de junio de 2015; *ii)* del 17 de julio de 2015 al 29 de febrero de 2016; y, *iii)* del 1° de marzo de 2016 al 2 de febrero de 2018. Que los contratos entre las partes configuran uno solo a término indefinido. Solicita como consecuencia el pago de aportes a la seguridad social integral, prestaciones sociales, vacaciones, indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997, indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. De manera subsidiaria solicitó el reintegro al empleo con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social e indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

- **HECHOS**

Como fundamentos fácticos de las pretensiones anteriores señaló hechos similares a las declaraciones solicitadas con la demanda, como es el período laborado al servicio de la demanda, horario, remuneración, motivo de la finalización del contrato, las consecuencias generadas por su desvinculación.

- **CONTESTACIÓN**

**Misión Empresarial S.A.:** Se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones elevadas en su contra al señalar que la demandante no goza de estabilidad laboral reforzada. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, pago y compensación.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El 2 de octubre de 2020 el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín declaró que la demandante estuvo vinculada laboralmente con la demandada a través de los siguientes contratos de trabajo: El primero contrato de obra o labor entre el 23 de agosto de 2014 al 30 de junio de 2015 y un segundo contrato por obra o labor contratada entre el 17 de julio de 2015 y el 29 de febrero de 2016, el cual bajo la primacía de la realidad las partes lo modularon en contrato a término indefinido, con vigencia hasta el 20 de febrero del 2018. Declaró que la terminación del vínculo contractual que se inició el 17 de julio de 2015 y que feneció el 20 de febrero del 2018, fue terminado de manera ilegal y sin justa causa por parte del empleador debido a la condición de discapacidad de la actora. Como consecuencia condenó a la demandada por concepto de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 la suma \$4.687.542, y por concepto de indemnización por terminación sin justa causa del vínculo contractual la suma de \$1.610.139. Absolvió de los demás cargos formulados. Las costas procesales fueron impuestas a cargo de la demandada.

- **APELACIÓN:**

La decisión anterior fue recurrida en apelación por las partes, quienes a través de sus mandatarios judiciales la sustentaron en los siguientes términos:

**Demandante:** interpuso recurso de apelación en cuanto a que la enfermedad permanece en el tiempo y el empleador la sometió a riesgos, pues desde el 1° de enero de 2015 la vinculó a trabajar estando enferma, y después quiso subsanar de forma mecánica, vinculándola a la empresa, configurando así un contrato a término indefinido. Considera que le asiste derecho al reintegro, pues a pesar de haberse presentado esta pretensión de manera subsidiaria, esto no impide que el juez valore el reintegro. Insiste en el reintegro porque el empleador no la desvinculó del trabajo estando libre de esa enfermedad que permanece en el tiempo; por lo tanto, se debe valorar esta pretensión, valorar la autorización que no la entregó el empleador y que las ARL deben continuar atendiendo a la demandante en cuanto a sus riesgos, junto con las EPS, siendo además reintegrada a la empresa por despido injusto.

**Demandada:** manifestó en su recurso que se aparta del análisis realizado sobre los supuestos fácticos del presente caso, pues es importante determinar todos los antecedentes fácticos que rodearon las diferentes relaciones laborales entre las partes. Insistió que la actora fue vinculada inicialmente bajo un contrato de obra o labor y frente a ello no hay discusión, ni su terminación del 10 de junio de 2015; sin embargo, la inconformidad radica de ese contrato del 16 de julio de 2015 en adelante. Advierte que dicho contrato tenía inicialmente la vocación de ser de obra o labor y en virtud de este la demandante fue enviada como trabajadora en misión de una empresa usuaria, cumpliendo con los presupuestos del ordenamiento jurídico. Indica que ese contrato termina el 20 de febrero de 2016 y para ese entonces la demandante era una persona capaz que no tenía ninguna dificultad o deficiencia que le impidiera prestar sus servicios, situación que no fue desvirtuada en el presente proceso, pues no existe prueba siquiera sumaria de la existencia de un estado de discapacidad o limitación para esa fecha. Que el contrato termina por la finalización de la obra o labor contratada con la empresa usuaria; sin embargo, la demandante presentó una acción de tutela que fue resuelta el 18 de abril de 2016, en la que se ordenó el reintegro de la demandante, concediéndose la protección de manera transitoria. Se le impuso a la actora la obligación de acudir ante el juez natural para que este determine y resuelva de fondo la situación. Incluso advirtió el juez constitucional que de no proceder a presentar la demanda dentro de los 4 meses siguientes, el reintegro pierde sus efectos. Advierte entonces que la contratación que se dio posterior, la del 1° marzo de 2016, fue en razón y con motivo de la orden del juez constitucional, por ello, al

haber, la demandante, omitido su deber de presentar la demanda en el término establecido, dicha fuente carece de todo objeto, y por lo tanto, la contratación posterior también perdería su objeto jurídico y no tendría razón o causa para seguir su vínculo. Añadió que en aras de esperar la notificación de la demanda, procedió a esperar un tiempo razonable y solicitó incluso a la oficina judicial de la ciudad de Medellín una certificación de la existencia del proceso, a lo cual responden que no existe tal, y por ello se procede a emitir la comunicación del 20 de febrero de 2018. Si bien, existió un lapsus al momento de ratificar la decisión que se estaba tomando de terminar el contrato, esta era la del 29 de febrero de 2016, pero este lapsus se puede subsanar con las afirmaciones que trae la carta, la cual indica que al haber precluido la protección transitoria, entonces se ratificaba esa terminación del 29 febrero de 2016 y por ello se hace énfasis en que para esa fecha no existe prueba de que la demandante tuviera restricciones o recomendaciones, estuviera incapacitada, tuviera una afectación sustancial que le impidiera ejecutar su contrato o que tuviere pérdida de capacidad laboral calificada, no existiendo así fundamentos fácticos, ni jurídicos para que el juez constitucional ordenara el reintegro, el cual, quedó sin efecto, pues no puede pasar por desapercibido el incumplimiento que tuvo la parte actora al no haber presentado la demanda, haciendo así legal la terminación del contrato en el año 2018. Tanto para el 29 de febrero de 2016 como para el 20 de febrero de 2018, la demandante no tenía pérdida de capacidad laboral calificada, esta para el 20 de febrero de 2018 tenía un concepto favorable de rehabilitación, lo que quiere decir que era una persona funcional para la actividad realizada. De la prueba obrante a folio 21 a 23 del expediente, se tiene un examen, el cual cumplía la finalidad de informar que la demandante se restableciera en sus servicios y ejecutara sus actividades laborales sin ningún problema y es importante tener en cuenta que las recomendaciones médicas no generan una afectación funcional, más aún cuando las recomendaciones que se emitieron no tienen relación con el cargo que esta desempeñaba, siendo estas recomendaciones generales sin afectar el cargo que cumplía, sumado ello con lo dicho por la testigo, que la demandante era una persona funcional, por lo que no se puede llegar a la conclusión de ampararla bajo el beneficio de la estabilidad laboral reforzada, pues el contrato de la demandante fue terminado por razones legales y válidas, por lo cual no es beneficiaria de la indemnización del art. 26 y 64. Solicitó como consecuencia la revocatoria de la sentencia y en su lugar se absuelva de la totalidad de las pretensiones de la demanda.

- **ALEGATOS:**

## Misión Empresarial S.A.:

*“Dentro del plenario no se evidencia que la demandante cumpliera con los requisitos de Ley para ser considerada sujeto de especial protección de estabilidad laboral reforzada por estado de limitación o discapacidad de conformidad con el art. 26 de la Ley 361 de 1997. Es evidente que para el momento en que Misión Empresarial S.A. decide terminar el contrato de trabajo de la demandante, a saber, el 29 de febrero de 2016, ante la ocurrencia de una causa legal y objetiva como lo es la terminación de la obra o labor para la cual había sido contratada, la demandante no ostentaba ningún estado de limitación o discapacidad, incluso no presentaba ninguna afección grave funcional en la ejecución de sus actividades. Por lo anterior, no es posible extender la especial protección de estabilidad laboral reforzada, como de manera errónea lo hizo el A quo, incluso desconociendo el precedente jurisprudencial al respecto que de manera reiterada ha sostenido la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral Sentencia SL 3937 de 2020 (...) No obstante lo anterior, la demandante fue reintegrada en virtud de orden de juez constitucional al haberse considerado como una persona con debilidad manifiesta, con la condición de que debía la demandante iniciar un proceso ordinario laboral para que fuera en dicha instancia en donde se analizara de fondo si existía lugar o no dicha estabilidad reforzada, proceso ordinario el cual NO fue iniciado dentro de los 4 meses siguientes como obligaba el fallo por la parte accionante, motivo por el cual mi representada se ratifica en la decisión tomada desde el 29 de febrero de 2016, sin embargo debe aclararse que por error involuntario de la persona de recursos humanos al momento de hacer la carta de ratificación de la terminación tomó como fecha la terminación del contrato anterior, a saber del 30 de junio, cuando era obvio que la terminación a la que se hacía referencia era la del 29 de febrero de 2016, la fecha en la que se había terminado el último contrato laboral, tal y como inclusive fue deducido por el juez de instancia. Es así como al no interponerse la demanda ordinaria laboral por la parte demandante en el término señalado en el fallo de tutela, la decisión del juez constitucional pierde cualquier efecto y en consecuencia mi representada decide confirmar y ratificar la terminación del contrato del 29 de febrero de 2016. El presente alegato y que también fue objeto de recurso está encaminado en que se desestime la decisión del A quo, quien sin ningún tipo de fuente probatoria concluyó que la demandante sí era beneficiaria de la protección o estabilidad por salud de la Ley 361 de 1997 y que mi representada conocía del estado de limitación o discapacidad de la demandante. Supuesto que no fue probado al interior del plenario. Además, dentro del fallo de primera instancia quedó probado que la demandante después de haber sido incapacitada retornó a sus labores con un concepto favorable de rehabilitación por parte de su EPS, lo que da fe que en efecto la demandante al momento de terminarse su contrato se encontraba en un estado pleno de rehabilitación, volviendo a desarrollar sus labores en condiciones normales. Inclusive, fíjese como a la hora 1 y 6 minutos de la segunda grabación, en el momento del fallo, el juez observa que se encuentra superada la enfermedad que dio origen a las incapacidades quedando rehabilitada la demandante de manera total de su estado de salud y volviendo a laborar con el concepto favorable de todas las entidades médicas, sin embargo contrario a esto el juez de instancia considera que sí existe una estabilidad reforzada cuando, dicho sea de paso, acababa de aseverar que existían conceptos de rehabilitación a favor de la demandante, motivo por el cual se considera que no existe suficiente material probatorio que acredite un supuesto estado de salud que pueda dar lugar a una estabilidad reforzada y menos aun cuando ni siquiera estaba incapacitada con restricciones que fueran directamente comprometedoras con las labores que ejercía y mucho menos una pérdida de capacidad laboral debidamente acreditada y calificada, en consecuencia, JAMÁS fue el estado de salud de la demandante lo que llevó a dar por terminado el contrato de trabajo, presupuesto necesario para que pueda entenderse que la demandante podía ser beneficiaria de la especial protección traída por la Ley 361 de 1997 (...) Si bien es cierto que el A quo aceptó que entre las partes se celebraron dos contratos independientes y diferentes entre sí, el primero de ellos del 23 de agosto de 2014 al 30 de junio de 2015, el cual tal y como se acreditó con la sentencia se trató de un contrato por obra o labor que fue válidamente terminado y sobre lo cual no se tiene ningún reproche, el segundo, con fecha de inicio de 17 de julio de 2015 fue considerado por el juzgado conforme al principio de la realidad sobre las formas como un contrato a término indefinido, punto al que a nuestro sentir no debió fallarse en ese sentido, en cuanto el contrato celebrado también se trató de un contrato por obra o labor, es así como el artículo 45 del CSTSS, establece que una de las modalidades contractuales en materia laboral, es la de pactar la duración de la prestación del servicio, que dependa de la ejecución de la obra o labor; modalidad que fue la acordada por el demandante y mi poderdante. En el caso concreto desde el acuerdo de voluntades materializado, en*

*cada contrato de trabajo, se pactó que la modalidad en cuanto la duración, sería por la ejecución de una obra o labor determinada, la cual estaría condicionada a la duración del contrato comercial con la empresa usuaria. En el caso particular se contrató a la actora, con el fin de que desempeñara la labor descrita en cada contrato de trabajo, las cuales dependían directamente del contrato comercial suscrito con la empresa usuaria. Situación que fue puesta en conocimiento del demandante, al momento de suscribir cada contrato y que fue pactada expresamente, sin embargo, fue tras el fallo de tutela que la demandante es reintegrada a su puesto de trabajo y no por una decisión del empleador, por lo tanto no es posible afirmar, como lo hace el juez de instancia, que el contrato de trabajo celebrado pasa a ser a término indefinido, por el contrario, sigue siendo un contrato por obra o labor, no obstante existir una protección constitucional en virtud de una supuesta estabilidad reforzada que no permite su terminación, pero la naturaleza del contrato de trabajo no cambia por el hecho de que exista un fallo de tutela que obliga al reintegro. Misión Empresarial S.A. es una empresa de servicios temporales, cuya regulación se encuentra contenida dentro de los artículos 71 y ss de la Ley 50 de 1990. En desarrollo de su único objeto social, mi representada suscribió diferentes contratos comerciales con la empresa usuaria para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, viéndose en la obligación de tener que reintegrar a la demandante tras el fallo de tutela a sus instalaciones ya que el contrato comercial con la empresa usuaria había finalizado, pero todo lo anterior se presenta en virtud del cumplimiento de una orden judicial, lo que tampoco puede implicar entonces que el contrato cambió a una modalidad de indefinido, por el contrario continúa siendo un contrato por obra o labor, que se encuentra supeditado a la decisión de un juez ordinario laboral como lo impuso el juez constitucional con su fallo de tutela. Por lo anterior, no podrá prosperar el fallo en el sentido de condenar a mi representada al pago de una indemnización por despido sin justa causa como si se tratase el último contrato celebrado entre las partes a término indefinido, cuando en la realidad se había acordado la ejecución de una obra o labor, contrato que como se acreditó por el A quo sí cumplía con las características propias de un contrato bajo esta modalidad contractual y que termina en virtud de la culminación de la obra o labor contratada, terminación de origen legal que no da lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa”*

### **CONSIDERACIONES:**

Teniendo en cuenta que ambas partes recurrieron en apelación la sentencia de instancia, resulta claro que el Tribunal apenas tiene competencia para revisar los puntos de inconformidad expuestos por los mandatarios judiciales atendiendo a lo dispuesto en los artículos 66 y 66A del Código Procesal Trabajo y de la Seguridad Social.

Con fundamento en las apelaciones, los problemas jurídicos que resolverá esta Sala serán los siguientes: *i)* determinar si el despido de la demandante fue discriminatorio por haberse dado mientras se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta y si el empleador conocía de tal situación, o si, por el contrario, su contrato fue finalizado de manera legal, debiéndose definir en el primer caso para qué momento se da la eventual protección laboral, esto es, para el 29 de febrero de 2016 o para el 2 de febrero de 2018; *ii)* de demostrarse el despido discriminatorio se establecerá si hay lugar a la indemnización por despido injusto o a la pretensión subsidiaria de reintegro.

***i. Finalización de la relación laboral y la estabilidad laboral reforzada por circunstancias de debilidad manifiesta.***

No es objeto de reparo por las partes que la demandante laboró al servicio de la demandada del 23 de agosto de 2014 al 30 de junio de 2015 bajo un contrato de obra o labor.

De otra parte, el conflicto se origina debido a que la demandante ingresó a laborar nuevamente al servicio de Misión Empresarial S.A. el 17 de julio de 2015<sup>1</sup> bajo la modalidad de obra o labor determinada y para desempeñarse en la empresa usuaria Terminales Medellín. Este vínculo llegó a su fin el 29 de febrero de 2016<sup>2</sup>, cuando su empleador le informó que *“el contrato No 128 – 2014 entre terminales de Transporte Medellín y Misión Empresarial S.A. finaliza el 29 de febrero de 2016, lo que significa que en la fecha ha concluido la obra o labor para la cual fue contratado y desaparece la materia objeto del contrato”*

Mediante sentencia de tutela del 18 de abril de 2016<sup>3</sup> el Juzgado Segundo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín amparó de manera transitoria los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y debido proceso de la señora Castañeda Ardila. Como consecuencia le ordenó a Misión Empresarial S.A. a reintegrarla a alguna de las actividades que le son propias, en las mismas condiciones salariales que le asistían, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir mientras salió de la empresa. Asimismo, el deber de afiliarla a la seguridad social integral. Le advirtió a la accionante que dentro de los 4 meses siguientes a la notificación de la providencia debe iniciar las acciones judiciales ordinarias relacionadas con el caso y de no proceder de conformidad, vencido este término, la orden de reintegro pierde sus efectos.

En cumplimiento de lo anterior se suscribe un nuevo contrato entre las partes, también por obra o labor determinada, el cual rigió a partir del 1° de marzo de 2016<sup>4</sup> para desempeñar el cargo de auxiliar oficina por incrementos de los servicios, labor que se desarrollaría directamente en Misión Empresarial S.A. Vínculo que finalizó el 20 de febrero de 2018 con ocasión de que la actora no presentó la demanda ordinaria dentro del término señalado en la sentencia de tutela.

---

<sup>1</sup> Folios 22 “1.2018-540 folios 1 al 82 demana y anexos”

<sup>2</sup> Folios 82 “1.2018-540 folios 1 al 82 demana y anexos”

<sup>3</sup> Folios 84 “1.2018-540 folios 1 al 82 demana y anexos”

<sup>4</sup> Folios 18 “1.2018-540 folios 1 al 82 demana y anexos”

Ahora, en lo que tiene que ver con la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, es importante precisar que este concepto ha sido un principio desarrollado primordialmente por la jurisprudencia, y consiste en que, si un trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta o en condiciones de vulnerabilidad, debido a sus condiciones físicas, psíquicas o psicológicas, no puede ser despedido a causa de esta situación, **a menos que haya sido por justa causa objetiva demostrada** y con consentimiento del Ministerio del Trabajo. Y, para que un trabajador se entienda en circunstancias de **debilidad manifiesta**, tal y como lo ha advertido la Corte Constitucional en sentencia T-467 de 2010, basta que esté probado que su situación de salud le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de su labor en las condiciones regulares.

Conviene precisar que según lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para que haya lugar a la estabilidad laboral reforzada se deben cumplir 4 condiciones, a saber: *i)* que el trabajador padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen; *ii)* que el empleador tenga conocimiento de dicho estado de discapacidad; *iii)* que el empleador despida al trabajador de manera unilateral y sin justa causa; y *iv)* que el empleador no solicite la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo (Sentencia STL3420-2020).

No obstante, respecto al primer punto, en el cual se requiere la calificación del grado de pérdida de capacidad, este asunto ha sido un aspecto que reviste en nuestro sistema jurídico superar varias etapas, siendo usual que el empleador antes de que se finalice el trámite de calificación o antes de la iniciación del mismo proceda con la terminación del contrato de trabajo, por lo que el Alto Tribunal ha morigerado la exigencia de la calificación, **para indicar que esta no es necesaria al momento de la finalización del contrato** y que puede el trabajador demostrarla a través de medios probatorios diferentes al dictamen pericial (sentencia SL2586-2020).

Es más, en sentencia SL5181-2019 se destacó que la calificación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no puede estar sujeta a la existencia de un carné o una calificación formal, por cuanto hacer estas exigencias tornaría en infructuosa la protección, destacando que en estos aspectos se debe dar particular relevancia al conocimiento que tenía el empleador de la enfermedad de su trabajador. En palabras de la Corte:

(...)

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

(...)

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

(...)

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

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

(...)

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

(...)

Bajo la órbita de la Corte Constitucional debe probar el trabajador la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador (sentencias SU-049 de 2017, SU-040 de 2018 y SU-380 de 2021).

En virtud de lo anterior, esta Sala hizo el estudio en conjunto de las pruebas que obran en el expediente, con el fin de determinar si la demandante goza de la mencionada protección laboral, teniendo en cuenta que esta última insiste en que la terminación de su contrato de trabajo obedeció a que se encontraba con problemas de salud.

Para abordar el tema, lo primero que se debe definir es para qué momento debe analizarse las condiciones de debilidad manifiesta, teniendo en cuenta que en un principio se le dio por finalizado el contrato el 29 de febrero de 2016 y posteriormente, debido al reintegro ordenado por vía de tutela el nuevo despido se dio para el 20 de febrero de 2018.

***a) Despido del 29 de febrero de 2016***

Este fue el que originó la acción de tutela por medio de la cual el Juzgado Segundo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Medellín amparó de manera transitoria los derechos fundamentales de la accionante, y ordenó el reintegro de esta a la empresa.

Pues bien, en un principio debe considerarse que es para este momento que deben analizarse las condiciones de protección laboral, toda vez que la sentencia constitucional tuvo efectos transitorios, por lo que, lo allí decidido, no hizo tránsito a cosa juzgada en atención a la condición allí señalada, esto es, el deber de interponerse un proceso ordinario en el término de 4 meses.

Si bien el juzgado no examinó la protección laboral para este momento, esta Sala del Tribunal sí abordará el tema, pues se insiste, este despido fue el que originó el presente conflicto.

Una vez examinada la prueba en conjunto no hay evidencia que la demandante se encontrara en circunstancias de debilidad manifiesta para el 29 de febrero de 2016 y mucho menos que el empleador conociera de aquellas circunstancias con anterioridad a la mencionada fecha, pues nótese que toda la prueba documental allegada al expediente, como es el caso de la historia clínica, concepto de rehabilitación, recomendaciones laborales, tiene fecha posterior a esta. Lo dicho permite concluir que para este primer momento no se encuentra demostrado el despido discriminatorio.

***b) Despido del 20 de febrero de 2018***

La demandada despidió a la señora Castañeda Ardila invocando la falta de cumplimiento por parte de esta última de la condición señalada en la sentencia de tutela del 18 de abril de 2016, por no haber promovido demanda ordinaria; no obstante, anteriormente se indicó que el fuero debía ser analizado para el 29 de febrero de 2016, pero la situación particular de este caso también permite el estudio de la protección laboral para el momento del despido definitivo, 20 de febrero de 2018.

La sentencia de tutela fue proferida el 18 de abril de 2016 y notificada ese mismo día; el término de 4 meses para promover el proceso ordinario finalizó el 18 de agosto de ese mismo año; el despido se dio el 20 de febrero de 2018, esto es, 18 meses después de vencido el plazo.

Nótese que entre el momento en que la empresa se encontraba facultada para despedir a la señora Castañeda Ardila y el efectivo despido no transcurrió un término razonable y oportuno, lo que a la luz de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia violenta el principio de inmediatez. Así se pronunció esa alta corporación en sentencia SL3317-2019:

(...)

*Bajo tal panorama, la Sala subraya que la regla de la inmediatez entre la comisión de la falta o la decisión judicial de levantamiento del fuero sindical -como en este caso- y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar o despedir. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Luego, si transcurrido un lapso considerable desde la ocurrencia del hecho o dictada la providencia, aquel decide dar por terminado el contrato de trabajo con fundamento en tales hechos, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despidiera al trabajador por causas distintas.*

*Sobre el particular, esta Sala en sentencia CSJ SL18110-2016 recordó:*

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.

(...)

En los términos mencionados, al no mediar inmediatez entre la causa que dio lugar al despido y la materialización de este, se entiende que el empleador dispensó la causa, lo que faculta al operador judicial para analizar si se presentó o no la protección laboral para tal instante.

Del historial de incapacidades emitido por Sura EPS<sup>5</sup>, fechado 20 de diciembre de 2017, se desprende que la demandante fue incapacitada para laborar desde el 30 de marzo al 16 de diciembre de 2017, en especial por el diagnóstico hipoparatiroidismo consecutivo a procedimientos.

La historia clínica ocupacional por reintegro<sup>6</sup> fechada 24 de enero de 2018 da cuenta que la demandante ha estado en tratamiento por carcinoma de tiroides, aunque aclara que no refiere tratamiento actual para ninguna patología. En este se señala que es pertinente el reintegro a su trabajo habitual con recomendaciones médicas. Añade que, en ampliación de las recomendaciones médicas para el trabajo, para contribuir al mejoramiento de la condición de salud de la trabajadora o evitar un eventual deterioro, es pertinente y necesario mantener las siguientes recomendaciones médicas dadas por el medico laboral de la EPS SURA: 1) Evitar posición de cuclillas o de rodillas de manera sostenida; 2) Evitar levantar pesos mayores a 12kg. Debe pedir ayuda o utilizar ayudas mecánicas en lo posible; 3) Evitar marchas superiores a 30 minutos por terreno irregular o pendientes; 4) Evitar subir o bajar escaleras de manera frecuente. Lo puede hacer de lado con precaución y despacio; y 5) Puede realizar su trabajo habitual que no implique movimientos de flexión, extensión o rotación de los miembros superiores de manera repetitiva o sostenida. Recomendaciones con carácter temporal de 6 meses, del 6 de diciembre de 2017 hasta el 6 de junio de 2018. Se debe hacer las adaptaciones necesarias acordes con las recomendaciones expedidas y en concordancia con su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Además, se dieron recomendaciones tendientes a conductas ocupacionales preventivas, como es realizar cada hora pausas activas recomendadas en el trabajo combinando de posiciones corporales durante 5 minutos. Como recomendaciones generales está el continuar controles y tratamientos con los especialistas en su entidad de salud de sus patologías metabólicas y oncológicas. Esta condición le genera recomendaciones médicas para algunas tareas y puede asociarse a una disminución de su capacidad laboral, por lo cual, se le requiere una verificación de las exigencias psicofísicas requeridas para el desempeño de su trabajo habitual. Se recomienda solicitar en su entidad de salud evaluación de su debilidad de pared abdominal por cirujano.

---

<sup>5</sup> Folios 79 “1.2018-540 folios 1 al 82 demana y anexos”

<sup>6</sup> Folios 24 “1.2018-540 folios 1 al 82 demana y anexos”

De lo anterior se desprende que, el empleador fue conocedor de las largas incapacidades médico laborales que le fueron generadas a la demandante como consecuencia de su estado de salud, así como las recomendaciones ocupacionales para su reintegro al trabajo. Y, si bien para el momento del despido no contaba con incapacidades médicas y que su estado de salud había presentado mejoría, no se puede desconocer que su condición médica sigue afectada debido a las enfermedades que la aquejan y que llevaron a que se le suscribieran las incapacidades y recomendaciones.

El hecho que la trabajadora sea una persona recurrentemente incapacitada y que el desempeño de sus labores se encuentre condicionado a las recomendaciones mencionadas, conlleva a que no pueda desempeñar sus labores en condiciones normales, lo que la pone en circunstancias de debilidad manifiesta.

Corolario de todo lo dicho, Misión Empresarial S.A. no cumplió con el permiso de la autoridad administrativa del trabajo para dar por finalizada su relación laboral con la actora, por lo se presume que el despido fue discriminatorio y procede entonces las consecuencias contempladas en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, esto es, a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. En tal sentido se **CONFIRMARÁ** la sentencia.

***ii. Indemnización por despido injusto o reintegro***

En atención a que con la demanda se solicitaron pretensiones que son excluyentes entre sí, como son las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo con la de reintegro, el juzgado del conocimiento mediante auto del 21 de septiembre de 2018 devolvió la demanda con el propósito de adecuar las pretensiones principales y subsidiarias. Acto seguido, la demandante subsanó las exigencias presentado nuevo escrito de pretensiones en el que solicitó el pago de aportes a la seguridad social integral, prestaciones sociales, vacaciones, indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997, indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. De manera subsidiaria solicitó el reintegro al empleo con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social e indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Obsérvese entonces que la voluntad de la demandante fue que, ante la evidencia del despido discriminatorio, se condene a la indemnización por

despido sin justa causa. Solo en el eventual caso de no prosperar dicha pretensión se podrá hacer el análisis de la subsidiaria.

Si bien el juez está en la obligación de interpretar la demanda, no se encuentra facultado para desconocer la voluntad de la demandante, la cual expresamente solicitó de manera subsidiaria el reintegro. Asimismo, tampoco se acoge el argumento señalado en la apelación, en el que se solicitó que, con fundamento en las figuras ultra y extra petita, se ordene el reintegro, pues aquellas figuras no proceden en esta instancia, además de que ninguna de ellas tiene cabida en el presente asunto, ya que, no obedece la pretensión a algo fuera o más allá de lo pedido, pues se resolvió lo que expresamente se solicitó.

Como no fue objeto de apelación lo concerniente a los valores económicos de la condena, y al no mediar justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo debido al despido discriminatorio, es procedente la condena por indemnización por despido sin justa causa, debiendo entonces **CONFIRMAR** la sentencia.

### ***iii. Costas procesales y alegatos***

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juez. En la segunda instancia no se causaron toda vez que a ninguna de las partes le salió adelante el recurso de apelación.

Con los argumentos anteriores y atendiendo al principio de consonancia de que trata el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, esta Sala hizo un pronunciamiento implícito de las alegaciones presentadas por la demandada.

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


### **RESUELVE:**

Se **CONFIRMA** la sentencia que se revisa por vía de apelación de fecha y procedencia ya mencionada.

Las costas procesales quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTE</b>	Yuli Katherine Castañeda Ardila
<b>DEMANDADO</b>	Misión Empresarial Servicios Temporales S.A.
<b>RADICADO</b>	05-001-31-05- <b>009-2018-00540</b>
<b>DECISIÓN</b>	Confirma sentencia
<b>MAGISTRADO PONENTE</b>	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/126> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 28 de junio de 2021 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 28 de junio de 2021 a la 5:00 pm

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO