



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-003-2017-00873-01 (O2-22-090)
Demandante: MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS
Demandado: VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S.
Procedencia: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No.165 DEL 11 DE AGOSTO DE 2022
Asunto: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE SALUD

En Medellín a los once (11) días del mes de agosto del año dos mil veintidós (2022), **la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL, conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-003-2017-00873-01 (O2-22-090), promovido por **MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS** en contra **VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S.**, con el fin de resolver los **Recursos de Apelación** impetrados por los mandatarios judiciales de MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS y VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S., contra la sentencia que selló la primera instancia proferida el 10 de noviembre de 2020 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “*Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones*”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

La señora MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS, actuando por intermedio de apoderada judicial, promovió demanda ordinaria en contra de VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S., en orden a que se declare la ineficacia de su despido ocurrido el 04 de abril de 2017, se le reconozcan

los salarios dejados de percibir desde el 04 de abril de 2017 hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro; los aportes a la seguridad social de forma retroactiva desde su despido hasta el reintegro; sanción de 180 días por el despido con estabilidad reforzada y sin autorización del Ministerio de Trabajo; subsidiariamente, solicita el reintegro hasta terminar los trámites de la calificación de pérdida de capacidad laboral y se resuelva la prestación económica ante las entidades de seguridad social; el pago de los salarios y aportes al sistema de seguridad social integral, la indemnización por despido sin justa causa, Indexación y perjuicios morales; así mismo, solicita ordenar al empleador abstenerse de efectuar el despido hasta tanto no se termine el trámite de pérdida de capacidad laboral y se condene en costas a la demandada.

Como fundamento de las pretensiones formuladas, señaló que fue contratada por la empresa VISIÓN, ADVICE Y MANAMENT S.A.S., el 01 de febrero de 2016, en el cargo de oficios varios, que desempeñó sus labores en beneficio del HOTEL VENECIA COLONIAL, prestando sus servicios de lunes a viernes, rotando entre los turnos de 6:30 am a 1:00 pm y de 1:00 pm a 5:00 pm y los sábados, domingos y festivos de 6:30 am a 10:30 pm, que devengaba el salario mínimo legal mensual vigente para la época. Explica que desde hace cuatro años comenzó a sentir fuertes dolores en sus rodillas y entumecimiento de sus extremidades inferiores, dificultad para dormir, para caminar largos trayectos, para subir y bajar escaleras, permanecer en una sola postura, debido a que padece de trombosis venosa, insuficiencia de la safena mayor bilateral, tributarias y perforantes, trombosis crónica y limfedema derecho; que en el mes de abril de 2016 mientras laboraba, comenzó a sentir fiebre, dolor, ardor en el pie derecho, dificultad en la movilidad, debiendo consultar por urgencias, ordenándosele una cirugía y posteriormente generándosele incapacidad medica por más de 120 días a partir del 18 de abril de 2016; que el 11 de agosto de 2016 fue operada por cálculos, que el 16 de agosto de 2016 fue nuevamente intervenida y entró en paro cardiorrespiratorio, que continuó incapacitada de forma ininterrumpida, pero los días 29 de mayo de 2017 y 02 de junio del mismo año debió ser intervenida quirúrgicamente permaneciendo hospitalizada por 20 días; que el 04 de abril de 2017 le entregaron carta que daba por finalizada la relación laboral con fundamento en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo; que para la fecha de la terminación de la relación laboral se encontraba incapacitada y en proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral, el cual le fue suspendido dada la terminación de la relación laboral; que el 23 de agosto de 2017 el Juzgado Cuarenta y Uno Penal Municipal de Medellín con Función de Garantías profirió sentencia de tutela mediante la cual amparó sus derechos fundamentales ordenando su reintegro, siendo reintegrada el 05 de septiembre de 2017, pero permaneciendo incapacitada.

1.1. Trámite de Primera Instancia

La demanda se admitió el 01 de diciembre de 2017 (carp.01, doc.02, pág. 226), y una vez notificada, la sociedad VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S. presentó contestación (carp.01, doc.02, pág. 239 a 243), la que fue devuelta por el juzgado de instancia y subsanadas las falencias dentro del término oportuno (carp.01, doc.02, pág. 285 a 287); en dichos escritos afirmó que la relación laboral comenzó el 02 de febrero de 2016, que el horario laboral para el personal de oficios varios es de lunes a viernes de 7:00 am a 11:00 am, los sábados y domingos de 7:00 am a 5:00 pm con un día de descanso en la semana; acepta el salario devengado por la demandante, expresa no constarle las circunstancias de salud de la actora, que terminaron la relación laboral con la demandante con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y que la trabajadora fue reintegrada en cumplimiento del fallo de tutela el 5 de septiembre de 2017. Se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso como medios exceptivos los que denominó temeridad y mala fe, inexistencia de la obligación.

1.2. Sentencia de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia por el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, el que mediante sentencia del 10 de noviembre de 2020 (carp.01, docs. 21 y 22), declaró que la demandante es beneficiaria de la pensión de invalidez de origen común por tener pérdida de capacidad del 61%, con fecha de estructuración del 19 de marzo de 2019; ordenó a COLPENSIONES, liquidar y pagar la pensión de invalidez dentro de los dos meses siguientes a la sentencia, con una mesada pensional equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, declaró que la demandante fue despedida en estado de debilidad manifiesta, pero fue reintegrada vía tutela con el pago de salarios, prestaciones e indemnización de los 180 días, razón por la cual absolvió a VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S., de la pretensión de reintegro, y condenó en costas a la sociedad VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S.

1.3. Recurso de Apelación

La decisión antes descrita fue objeto del recurso de alzada por la procuradora judicial de COLPENSIONES, en tanto los hechos y pretensiones de la demanda están dirigidos a la declaratoria de ineficacia del despido sufrido por la demandante, encontrándose en situación de debilidad manifiesta, sin que en parte alguna se pretenda la prestación económica de la pensión de invalidez, considerando que la condena impuesta, excede el

objeto del litigio, rompiendo con el equilibrio procesal y el principio de congruencia, y en última instancia insta se revoque la sentencia en tanto impuso condena por reconocimiento de la pensión de invalidez, la cual no fue solicitada con la demanda.

Por su parte, el procurador judicial de VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S. (minuto 1:17:22, carp.01, doc. 22), presentó recurso de alzada, indicando que previa presentación de la demanda las pretensiones de la misma ya habían sido reconocidas a la demandante, exaltando que existió mala fe de la demandante, al desconocer los pagos oportunamente efectuados.

Finalmente, la procuradora judicial de la señora MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS, interpuso recurso de apelación, solicitando que se revoque la sentencia de primera instancia en cuanto absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, para en su lugar, condenar a la ineficacia del despido y que se garantice la estabilidad laboral de la demandante hasta que esta sea incluida en nómina de pensionados, a la vez de señalar que los 180 días no fueron pagados, pues matemáticamente la suma pagada no corresponde al equivalente a 180 días de su salario.

1.4. Consulta

Toda vez que la decisión de primera instancia fue desfavorable a los intereses de COLPENSIONES, en igual forma se analizará integralmente la decisión en el grado jurisdiccional de consulta a su favor.

1.5. Trámite de Segunda Instancia

El recurso de apelación y el grado jurisdiccional de consulta se admitió el 28 de marzo de 2022 (carp.02, doc. 02), y mediante proveído del día 04 de abril del mismo año (carp.02, doc. 03), se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso.

Dentro del término oportuno, la apoderada judicial de COLPENSIONES presentó alegatos de conclusión con los cuales destaca que la parte demandante solicitó la declaratoria de ineficacia del despido y, consecuentemente, se condenara a la empleadora a pagar los salarios dejados de percibir hasta el reintegro, aportes a la seguridad social, sanción por despido, indemnizaciones y perjuicios y las costas; no obstante el juzgado de instancia decidió ordenar el reconocimiento y pago de la prestación económica de la pensión de invalidez,

excediendo el objeto del litigio y vulnerando el debido proceso, debiendo por tanto el juez de instancia abstenerse de emitir juicio respecto de la pensión de sobrevivientes y limitarse a resolver el asunto planteado en la demanda y su contestación; así mismo indica que mediante la resolución SUB-250594 del 19 de noviembre de 2020, se resolvió reconocer y pagar la pensión de invalidez de la demandante, en apoyo a que dicha pensión había sido solicitada con posterioridad a la presentación de la demanda y para la fecha de la sentencia de primera instancia, se encontraban en terminó para resolver tal solicitud, razón por la cual estima que aunque las órdenes de las sentencias exceden lo pedido, las mismas ya se encuentran satisfechas.

De otra parte, la apoderada judicial de la parte actora radicó alegatos de conclusión el 21 de abril de 2022 (carp.02, doc. 05), cuando al ser apelante el termino para tal efecto feneció el 19 del mismo mes y año, razón por la cual al ser extemporáneos no serán tenidos en cuenta en el presente juicio.

Finalmente, la parte demandada VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S, dejó fenecer el termino, sin hacer uso de la oportunidad para alegar de conclusión.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el extremo litigioso por pasiva, advirtiéndose que, de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada, al tiempo de surtirse el grado jurisdiccional de consulta en favor de COLPENSIONES por ser adverso a sus intereses.

2.1. Problemas Jurídicos

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala, se contrae a establecer si la señora MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS tiene derecho a la indemnización de 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de ser así, determinar si la empresa VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S., en efecto realizó el reconocimiento y pago de tal concepto; así mismo, habrá de determinarse si procedía la orden de reconocimiento y pago de la pensión de invalidez en favor de la señora MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS y a cargo de COLPENSIONES, pese a que el mentado derecho pensional no fue solicitado en el libelo introductorio.

2.2. Sentido del Fallo

La Sala confirmará la decisión de primer grado, en cuanto que declaró que la señora MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS se encontraba en estado de debilidad manifiesta, toda vez que en el plenario se encuentra suficientemente probado que el estado de salud de la demandante al momento de presentarse la ruptura del vínculo laboral, ciertamente le impedía de manera sustancial el desempeño de sus labores, encontrando satisfechas las pretensiones de reintegro, pago de salarios e indemnización de 180 días de salario, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; pero se revocará la orden de reconocimiento y pago de la pensión de invalidez de origen común, por desconocerse los principios de consonancia (art. 66 CPTSS) frente a la alzada interpuesta y de congruencias consagrado en el artículo 281 del CGP.

2.3. Solución a los Problemas Jurídicos Planteados

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no existe controversia sobre las siguientes premisas fácticas: que la señora MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS se vinculó laboralmente con la sociedad VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S., en febrero de 2016, hecho asentido en la contestación de la demanda, pero a partir del 02 de febrero de 2016; que el contrato de trabajo fue finiquitado el 06 de mayo de 2017, hecho décimo quinto de la demanda asentido con la contestación; la demandante presenta una pérdida de capacidad laboral del 61,76% con fecha de estructuración del 19 de marzo de 2019 (carp.01,

doc. 07 a 14); que el Juzgado Cuarenta y Uno Penal Municipal de Medellín con Función de Control de Garantías, ordenó, sin mencionar la clase de mecanismo transitorio o permanente, el reintegro de la demandante junto con el pago de salarios, prestaciones sociales desde el despido hasta el reintegro efectivo (carp.01, doc. 02, pág. 195 a 202); que la demandante fue reintegrada el 05 de septiembre de 2017 (carp.01, doc. 02, pág. 203), que la empleadora demandada efectuó consignación el 16 de septiembre de 2017 por valor de \$ 4.441.160 (carp.01, doc. 02, págs. 272); que la empleadora demandada efectuó consignación el 21 de diciembre de 2017 por valor de \$ 4.426.301 (carp.01, doc. 02, págs. 274), y que para la fecha de la sentencia de primera instancia, la relación laboral se encontraba vigente, pues así fue admitido por las partes tanto en la demanda como en la contestación.

2.3.1. El estado de debilidad manifiesta

El derecho al trabajo ha sido reconocido en nuestro ordenamiento jurídico como un valor esencial del Estado Social de Derecho, y por ello en el Preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 39, 48, 55, 56 y 64 de la Constitución Política y el legislador se ocuparon de brindarle una protección especial, del que es titular toda persona para pretender y obtener un trabajo en condiciones dignas, no solo como un mecanismo para asegurar el mínimo vital y la calidad de vida digna, sino también como un presupuesto esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad.

El derecho a la estabilidad reforzada ocupacional, tiene un claro sustrato en la Carta Política, a saber, en el derecho a “la estabilidad en el empleo” (CP art 53); el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (CP art 13 y 93); el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25); el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos”, o por mejor decir, en situación de discapacidad (CP art 47); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP art 1, 53, 93 y 94); y el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP art 1, 48 y 95), a propósito de asegurarle al trabajador certeza mínima de que su vínculo laboral no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva por una decisión arbitraria del empleador, de modo que, le garantice la permanencia en su empleo y condicione la facultad unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Linealmente, la protección al derecho de la estabilidad laboral reforzada fue incorporada al ordenamiento jurídico por el legislador ordinario, mediante la expedición la Ley 361 de 1997, que impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral; y de no agotarse este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que (i) torna ineficaz el despido e (ii) impone la carga al dador del trabajo de pagar una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado. Desde esa perspectiva, el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la calificación previa de dicha causal, y así el despido pueda considerarse eficaz.

Ahora bien, para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la estabilidad reforzada ocupacional se deriva estrictamente de la Ley 361 de 1997, y por lo tanto, “... sólo se aplica a quienes tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad”, remitiéndose a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001, en la que se clasifica la limitación como moderada, si está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral; severa si es mayor al 25% e inferior al 50% de la capacidad laboral; y profunda si es igual o superior al 50% de la capacidad laboral (CSJ SL-5168 del 25-01-2017, radicado 45314; SL-5181 del 27-11-2019, radicado 68610; SL-5079 del 14-10-2020, radicado 69743; SL-711 del 24-02-2021, radicado 64605, SL-5700 del 01-12-2021, radicado 89595). Tomando distancia de esta postura, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad reforzada ocupacional no se deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, Corporación que frente al punto ha afincado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional, y no solo legal, y que “... se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” (CC SU-049 de 2017, T-494 de 2018, T-620 de 2019, T-277 de 2020, T-237 de 2021).

Y partiendo del presupuesto de que el derecho a la estabilidad reforzada ocupacional es un derecho de estirpe constitucional, y que la Corte Constitucional, en su calidad de órgano de cierre en la materia, es la llamada a unificar la jurisprudencia nacional en cuanto a la interpretación y guarda de la integridad de la carta política, esta Corporación acogerá la

doctrina constitucional según la cual: *"El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda"* (CC SU-040 de 2017).

La garantía que protege al trabajador en situación de discapacidad o deficiencia física, sensorial o síquica en el colofón del vínculo laboral, tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, los que tienen como propósito o efecto, su exclusión del empleo, en términos de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad o deficiencia, sino que lo que sanciona es que tal acto esté afincado en un motivo o criterio discriminatorio, lo que significa que la invocación de una justa causa excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en la ocurrencia de perjuicios al Trabajador; empero, ello no obsta para que tal determinación pueda ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su significativa afectación en su estado de salud para beneficiarse de la presunción de discriminación, en tanto que el dador del trabajo tendrá el deber de acreditar en juicio la ocurrencia de la justa causa; de no hacerlo, el despido devendrá en ineficaz y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL-1360 del 11-04-2018, Radicado 53394); y así, en el caso de que el empleador acredite que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no están relacionadas con su afectación de salud, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial (CSJ SL-4632 del 06-10-2021, radicado 71386).

Corolario de lo anterior, se tiene que, para activar la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997, es necesario: (i) que se establezca que el trabajador tiene un estado de salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación resulta suficiente para considerarlo sujeto de especial protección constitucional; (ii) que se acredite que el estado de debilidad manifiesta fue conocido, o debió ser conocido por el empleador en un momento previo al despido, y finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que esta tiene origen en una discriminación (CSJ SL-3772 del 05-09-2018, Radicado 52959, SL-4461 del 24-09-2019, Radicado 68039, SL-2957 del 03-08-2020, Radicado 71299, SL-4825 del 25-11-2020, Radicado 69370, SL-154 del 25-01-2021, Radicado 81847, SL-1665 del 20-04-2021, Radicado 83350).

Es de advertir que en el presente caso, no se formuló reparó respecto del estado de debilidad manifiesta que fue declarado por el Juez de tutela y constatado por el a quo en la sentencia emitida, razón por la cual al respecto y en orden a respetar el principio de consonancia, no se emitirá pronunciamiento de fondo al respecto, indicando que no habiendo sido objeto de apelación el estado de debilidad manifiesta de la señora MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS, habrá de tenerse por acreditado el mismo y su conocimiento por parte del empleador.

- **De la causal objetiva para la terminación del contrato:** En cuanto a la concurrencia de una justificación objetiva y suficiente que permita colegir que el fenecimiento del vínculo no se produjo como un acto de discriminación, cabe resaltar que si bien no obra en el plenario la carta de terminación de la relación laboral, fue aceptado en la contestación de la demanda que la terminación del contrato se dio por haber permanecido la señora MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS, incapacitada por más de 180 días, debiendo la sala precisar que si bien el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, consagra como causal de terminación del contrato de trabajo *“La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.”*, y desde ese prisma, no se puede perder de vista que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 estableció:

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

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

Disposiciones que fueron armonizadas por la H. Corte Constitucional mediante la sentencia C-200 de 2019, en la que declaró que el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, condicionalmente exequible, bajo el entendido que *“carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo.”*; siendo un hecho

aceptado por la representante legal de la empleadora demandada en desarrollo del interrogatorio de parte (min. 36:09 carp.01, doc. 22) que no procedieron a solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

Ello así, se tiene que la causal de terminación del contrato de trabajo, invocada por la sociedad VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S., resulta ineficaz en tanto no se solicitó previamente permiso al Ministerio del Trabajo y, consecuentemente, la demandante tenía derecho, además del reintegro, al pago de la indemnización de los 180 días que deprecia en el libelo inaugural, debiéndose por tanto pasar a determinar si el pago alegado por la empleadora demandada, en efecto se dio o, por el contrario, le asiste razón a la litigiosa por activa en tanto alega el impago de tal indemnización.

En torno de tal problema jurídico, es pertinente observar que en virtud del despido ineficaz, la demandante estuvo desvinculada laboralmente entre el 06 de mayo de 2017 y el 05 de septiembre del mismo año, es decir, por 4 meses, en los cuales debió devengar un salario mínimo mensual que para la época correspondía a la suma de \$ 737.717; así mismo, se tiene que durante dicho lapso de tiempo causó la prima correspondiente al primer trimestre del año a razón de \$ 368.858, es decir, que en total se causó en su favor un saldo por salarios y prima de servicios equivalente a la suma de \$ 3.319.726; no obstante la empresa demandada consignó por este concepto la suma de \$ 4.441.160 (carp.01, doc. 02, pág. 272), indicando que tal pago corresponde a los salarios entre el 01 de marzo de 2017 y el 30 de agosto del mismo año, más la prima del primer semestre del año, menos el porcentaje correspondiente al trabajador para el pago de los aportes a la seguridad social; obrando en el plenario las colillas de pago por los meses de septiembre, octubre, noviembre de 2017 y enero y febrero de 2018 (carp.01, doc. 02, pág. 278 a 281), debidamente firmadas por la litigiosa por activa, probanzas de las que se desprende que se efectuó el pago de los salarios y prestaciones sociales en debida forma.

Igualmente encuentra la Sala que el 21 de diciembre de 2017 (carp.01, doc. 02, pág. 274) se efectuó consignación adicional, a la demandante, por valor de \$ 4.426.301; la cual realizada la operación matemática de \$ 24.590 (salario diario devengado) por los 180 días correspondientes a la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, arroja un total de \$ 4.426.301 dinero que coincide con la consignación antes referenciada, razón por la cual, el recurso de apelación impetrado por la parte actora, en este aspecto no está llamado a prosperar.

Finalmente, en cuanto a la solicitud de la litigiosa por activa, relativa a ordenar el reintegro hasta la fecha en que se le incluya en nómina de pensionados, la Sala puntualiza que configurado el fuero de estabilidad por salud, el empleador no pierde la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo, pues tal facultad solo se limita en la medida en que para poder hacer uso de la resolución del contrato deberá pedir permiso al Ministerio del Trabajo, siendo dicho ente administrativo el que determina la viabilidad de la terminación del vínculo laboral; ahora, no se puede perder de vista que si bien no obra en el plenario el acto administrativo de reconocimiento de la pensión de invalidez, sí fue aportada la constancia de notificación de la Resolución N° SUB 250594 del 19 de noviembre de 2020 “mediante el cual se reconoce y ordena el pago de una pensión de invalidez” (carp.02, doc. 04, pág. 6), documento que aparece firmado por la profesional del derecho Katherine Marín Osorio, quien funge como apoderada judicial de la demandante, circunstancia que permite presuponer que habiendo transcurrido año y medio desde el reconocimiento de la prestación económica, a la fecha de esta sentencia, la demandante, conforme las reglas de la experiencia, debe encontrarse incluida en nómina de pensionados.

2.3.2. Facultades ultra y extra petita de los jueces de primera instancia.

El artículo 281 del Código General del Proceso consagra el principio de congruencias, indicando que:

*“La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley. **No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en esta**”.*
(Negrilla intencional de la Sala)

En contraposición a lo expuesto, tenemos que el artículo 50 del Código Procesal Laboral y de la seguridad social, confiere a los jueces de primera instancia y en virtud de la sentencia C-662 de 1998 a los de única instancia, la facultad de “ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.”

Ahora bien, respecto del principio de congruencia la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, indicó “que el juez tiene la obligación de adecuarse a las pretensiones y

hechos planteados en la demanda inicial, a las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, así como a lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes" (SL3850-2020, SL3443-2021, SL440-2021, SL 5300-2021, SL2172-2022), y que «toda sentencia debe tener plena coincidencia entre lo resuelto, en un juicio o recurso, con la litis planteada por las partes, en la demanda respectiva y en la contestación, sin omitir o introducir aspectos ajenos a la controversia» (SL2808-2018, SL5290-2021); relievándose que existen excepciones a este principio, cuando quiera que: i) que se advierta una situación ilegal que amerite su intervención para proteger los derechos de las partes o terceros; ii) surgen hechos sobrevinientes y iii) se hace uso de la facultad de decidir extra o ultra petita contemplada en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (SL440-2021, SL5290-2021, SL2159- 2022).

En lo que tiene que ver con la facultad extra petita discierne la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que se *"requiere rigurosamente que los hechos que originan la decisión (i) hayan sido discutidos en el proceso, y (ii) que estén debidamente acreditados, a fin de no quebrantar los derechos constitucionales al debido proceso con violación de los derechos de defensa y contradicción de la llamada a juicio."* (SL3614 de 2020). Resaltando que *"la determinación de la falta de congruencia de una providencia, va estrechamente ligada al análisis de parámetros que surgen con ocasión de la confrontación entre la sentencia, las pretensiones, los hechos planteados en el escrito primigenio y las excepciones formuladas por la pasiva, ejercicio del cual es dable determinar si la acusación de incongruencia derivada de la apreciación errónea de elementos de convicción tales como, la demanda, su contestación, que pesa sobre el fallo fustigado resulta o no fundada."* (SL 21 de mayo de 2010, rad. 33866, SL3980-2021)

Ello así, se tiene que COLPENSIONES fue convocada al presente proceso, mediante auto dictado por el cognoscente de instancia en audiencia del 06 de noviembre de 2018, en el cual se dispuso que era necesario vincularla como litisconsorte necesario por pasiva, porque eventualmente la demandante demostraría ser beneficiaria de una pensión de invalidez de origen común (min. 7:20, carp.01, doc. 03); posteriormente, en audiencia del 10 de noviembre de 2020 (min: 40:55 carp.01, doc. 22) al fijarse el litigio únicamente se señaló que estaba pendiente por demostrar la demandada, que pagó los 180 días correspondientes a la indemnización deprecada en el libelo mandatorio, sin realizar alusión a ningún aspecto relacionado con la prestación económica de la pensión de invalidez de origen común y, finalmente, en la etapa de Juzgamiento (min. 59:45 carp.01, doc. 22), en relación con la pensión de invalidez de origen común se hizo alusión a la incompatibilidad de la mesada pensional por invalidez y el pago de incapacidades; así mismo indicó el porcentaje de

pérdida de capacidad laboral que se acreditó dentro del proceso, sin hacer referencia a los demás requisitos legales contemplados en el artículo 39 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 1 de la Ley 860 de 2003, para causar el derecho a tal prestación, esto es, el número de semanas cotizadas dentro de los últimos tres años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración.

En consonancia con todo lo anterior, encuentra la Sala que si bien el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, permite al juez de primera y única instancia fallar por fuera de lo pedido –facultad extra petita-, en el presente caso, no se encuentran configurados los presupuestos para que se pudiera proferir un fallo extra petita, sin que se vulnere el principio de congruencia, pues en términos de la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, para que proceda el fallo extra petita se requiere que *los hechos que originan la decisión (i) hayan sido discutidos en el proceso*, y si bien el tema de la pensión de invalidez fue avizorado por el a quo en la integración de la litispendencia, para tal data (06 de noviembre de 2018) la demandante no contaba con dictamen de pérdida de capacidad laboral, pues este fue realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 18 de marzo de 2020 (carp.01, doc. 7 a 14), adicionalmente en la fijación del litigio se omitió hacer alusión los aspectos relacionados con el derecho a la pensión de invalidez de origen común; *(ii) que estén debidamente acreditados*, sin que se puede predicar el cumplimiento de este requisito en tanto en el plenario no obra historia laboral de la demandante que permita extraer que contaba con las 50 semanas de cotización en los tres años anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez, debiendo resaltar la Sala que la prestación económica por invalidez no formó parte del petitum de la demanda, en tanto para la fecha en que se presentó la misma, la demandante ni siquiera contaba con dictamen de pérdida de capacidad laboral que le permitiera deprecar de la entidad de seguridad social tal petición.

De acuerdo con lo anterior, la sentencia ultra petita del a quo quebranta de manera meridiana los derechos constitucionales al debido proceso, de defensa y contradicción, pues a COLPENSIONES, no se le dio la oportunidad de controvertir el cumplimiento de los requisitos para tener derecho a la pensión de invalidez, ni se le permitió resolver respecto de la prestación económica de invalidez vía administrativa, toda vez que habiendo la demandante radicado la solicitud de pensión de invalidez el 01 de septiembre de 2020 (carp.01, doc. 19 y 20), la entidad de seguridad social se encontraba dentro del término de los cuatro meses de que trata el Decreto 656 de 1994, para resolver la solicitud que se le puso a consideración.

Así las cosas, no queda otro camino que revocar la decisión emitida por el *a quo* en cuanto ordenó el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez de origen común, en favor de MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS por encontrarse que en este aspecto con la emisión de la sentencia objeto de impugnación se resquebrajaron los principios de consonancia y de congruencias, observándose que no obstante tal declaratoria, no se logra concretar ninguna mengua en los derechos fundamentales a la demandante, en atención a que la pensión de invalidez le fue reconocida según consta en acta de notificación de la resolución allegada por la poderhabiente judicial de COLPENSIONES (carp.02, doc. 04, pág. 6).

3. COSTAS

Sin Costas en segunda instancia en tanto los recursos interpuestos tanto por la señora MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS y VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S., no tuvieron vocación de prosperidad y COLPENSIONES fue citada de oficio al proceso. Las de primera instancia se confirman, en la medida en que la parte demandada VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S., presentó oposición a las pretensiones de la demanda, razón por la cual conforme a lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 365 del Código General del Proceso, no obstante ya había reintegrado al puesto de trabajo a la demandante y le había realizado el pago de los salarios y prestaciones causados durante la desvinculación laboral, así como el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, resulta ser la parte vencida en el proceso, en razón de que dio lugar a la presente contienda judicial, habida cuenta del despido de la demandante en ostensible situación de debilidad manifiesta.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR los numerales PRIMERO y SEGUNDO de la sentencia proferida 10 noviembre de 2020 por el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por la señora MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS contra VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S., al cual se integró a COLPENSIONES, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente sentencia.


SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia de fecha y origen conocidos.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de VISIÓN, ADVICE Y MANAGEMENT S.A.S., fijándose como agencias en derecho la suma de \$1.000.000, equivalente a un SMMLV y a favor del señor MARÍA EUGENIA ROJAS ROJAS.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiéndose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, y **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada


JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES
Magistrado


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas, corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario