

**TEMA: CONTRATO REALIDAD-** Para la declaratoria del contrato realidad, corresponde al trabajador, además de demostrar la prestación personal del servicio, acreditar los extremos temporales, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario y el hecho el despido./ **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**-se requería al momento del despido, de la existencia de una condición de indudable afectación, que pueda conducir al conocimiento del empleador de la situación de vulnerabilidad y especial protección del trabajador, para que opere la presunción de que su despido ocurrió como acto discriminatorio, y que ésta fuere conocida por el empleador./

**HECHOS:** La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE que, entre el señor DANIEL ALEJANDRO JARAMILLO GONZÁLEZ y la empresa SOFASA, existió un contrato de trabajo a término indefinido, señalando que no se determina los extremos de la relación laboral, porque el actor no recuerda que le hayan dado copia del contrato, y que, a la fecha (de la demanda) fue despedido sin justa causa del cargo que allí desempeñaba. La señora Juez Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia mediante la cual absolvió a la Sociedad de Fabricación de Automotores S.A., SOFASA, de las pretensiones incoadas en su contra. Problema jurídico. si entre el actor y la sociedad SOFASA existió una relación laboral en los extremos temporales aducidos en la demanda y, en caso afirmativo, (ii) si hay lugar al pago de los reajustes e indemnizaciones solicitados en la demanda. (iii) se establecerá si para el momento de terminación del contrato de trabajo el actor gozaba de estabilidad laboral por fuero de salud.

**TESIS:** El artículo 23 del CST determina los elementos que configuran el contrato de trabajo así: a) Actividad personal del trabajador, es decir, la realizada por sí mismo. b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono. c) Un salario. Como retribución del servicio.(...)En ese orden de ideas, es claro que, para la existencia válida de una relación laboral contractual, es necesario que concurren los tres elementos antes reseñados, sin importar la denominación que los contratantes impongan al mismo, circunstancia que tiene sustento Constitucional en el artículo 53 superior que consagra el principio de la primacía de la realidad sobre las formas; de no serlo así indefectiblemente se estaría en presencia de otra clase de contrato, no sujeto por consiguiente a la ley laboral.(...)Por su parte, el artículo 24 del C.S.T. consagra una presunción legal, según la cual "...toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo...", y la consecuencia de su aplicación, no es otra que la inversión de la carga de la prueba, es decir, una vez demostrada por la parte actora la prestación personal del servicio en favor de parte la demandada, dentro de unos determinados extremos temporales, incumbe a esta última desvirtuar la existencia del vínculo presumido, a través de los medios probatorios legalmente establecidos, esto es, probar que dicha prestación de servicios no fue subordinada ni dependiente.(...)Ahora, pese a la presunción legal a la que se ha hecho referencia, para la declaratoria del contrato realidad, corresponde al trabajador, además de demostrar la prestación personal del servicio, acreditar los extremos temporales, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario y el hecho el despido, cuando éstos 2 últimos se aducen, entre otros aspectos, tal como ha reiterado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (ver, entre otras, la sentencia del 4 de noviembre de 2015, SL 16110-2015).(...)Valoradas en conjunto las probanzas recaudadas en la litis, bajo las reglas de la sana crítica, tal y como lo ordena el art. 176 del Código General del Proceso, debe concluirse necesariamente que el actor no logró probar la existencia de una relación laboral con la SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. "SOFASA", por el contrario, el propio actor admitió que su presencia y las actividades de aseo realizadas en la ensambladora, obedeció al contrato de trabajo que por obra o labor que tenía suscrito con su empleador ASEO Y SOSTENIMIENTO Y

COMPAÑÍA S.A., de quien recibía ordenes, instrucciones y el pago de un salario, pues en el lugar donde se prestó el servicio siempre hubo personal de la empresa contratante.(...)Así las cosas, al no acreditarse la relación laboral aducida en el libelo introductorio con la codemandada SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. “SOFASA”, las demás pretensiones han de negarse, como concluyó el a quo, toda vez que todas ellas dependían de que se probara dicha relación laboral, pues la NIVELACIÓN SALARIAL deprecada, requería de la acreditación de los presupuestos establecidos en el art. 143 del Código Sustantivo de Trabajo<sup>1</sup>, que alude al principio laboral de “A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL”, pues era indispensable que el demandante hubiese acreditado haber desempeñado un puesto, y una jornada en condiciones de eficiencia iguales a las de un trabajador vinculado a SOFASA S.A., entre el 22 de diciembre de 2014, y el 31 de marzo de 2015, lo cual no ocurrió, toda vez que el propio demandante confesó que la SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. “SOFASA”, no tiene personal vinculado, que realice labores de aseo en la planta.(...)Estabilidad laboral reforzada (Fuero de salud) Al respecto debe decirse, que si bien estas pretensiones estaban encaminadas frente a la codemandada SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. “SOFASA”, en virtud del contrato realidad deprecado, la juez de primer grado, también efectuó su análisis respecto al empleador ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A., en aplicación de las facultades extra y ultra petita a las que alude el art. 50 del CPTSS, no obstante, de la valoración probatoria realizada concluyó la funcionaria judicial de primer grado, que no había mérito para proferir una condena en tal sentido.(...)Es pertinente advertir que uno es el contrato de prestación del servicio de aseo celebrado entre SOFASA y la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A., de naturaleza comercial, contrato que evidentemente se puede prorrogar, como efectivamente lo hicieron dichas empresas con el otrosí a que hace referencia el apoderado del demandante en los alegatos de conclusión, y otro es el contrato de trabajo por obra o labor contratada, suscrito entre el demandante y la sociedad ASEO Y SOSTENIMIENTO, que evidentemente termina al culminar la obra o labor, que en este caso era el servicio de aseo contratado por SOFASA con la empresa Aseo y Sostenimiento, sin que la firma de ese otrosí hubiera tenido como consecuencia que el contrato de trabajo mutara a un contrato a término fijo, como aduce el apoderado de la parte demandante en los alegatos de conclusión.(...)Pues se requería al momento del despido, de la existencia de una condición de indudable afectación, que pueda conducir al conocimiento del empleador de la situación de vulnerabilidad y especial protección del trabajador, para que opere la presunción de que su despido ocurrió como acto discriminatorio, y que ésta fuere conocida por el empleador, tal como también lo ha indicado la Corte Constitucional, concretamente en la sentencia SU 049 de 2017.(...)En vista de lo anterior, y dado que la eventual cirugía que se encontraba pendiente al momento de la desvinculación, no guardaba relación alguna con las actividades laborales que realizaba el demandante al interior de la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A., no puede inferirse necesariamente que el empleador estuviere al tanto de las condiciones de salud del demandante, máxime que se trataba de una enfermedad común “HEMORROIDES EXTERNA SIN COMPLICACIÓN”, y que de manera alguna fue impedimento para el ejercicio de sus labores, tan era así, que el actor no se encontraba incapacitado al momento de su desvinculación.

MP.MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 24/56/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



| CONSULTA - SENTENCIA |                                                                                                |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DEMANDANTE           | DANIEL ALEJANDRO JARAMILLO GONZÁLEZ                                                            |
| DEMANDADOS           | ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A. y la SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. “SOFASA” |
| RADICADO             | 05001-31-05-004-2017-00503-01                                                                  |
| MAGISTRADA PONENTE   | MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO                                                                   |
| TEMA                 | Contrato realidad, nivelación salarial, estabilidad reforzada (fuero de salud)                 |
| DECISIÓN             | Confirma.                                                                                      |

Medellín, veinticuatro (24) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el 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 surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **DANIEL ALEJANDRO JARAMILLO GONZÁLEZ** contra **ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A. y la SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. “SOFASA”**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 019**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

## **I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, conocer el asunto, bajo el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín (a quien le fue reasignado el proceso), en la audiencia pública celebrada el día el 05 de mayo de 2023, dentro del proceso referenciado.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, lo siguiente: Indica el actor, a través de su apoderado, que el 22 de diciembre de 2014, empezó a prestar los servicios como aseo en la sociedad SOFASA S. A., en la ciudad de Envigado, por intermedio de la empresa temporal ASEO SOSTENIMIENTO Y CIA LIMITADA, con un salario mínimo mensual como remuneración; utiliza químicos, como removedor y disolvente, para realizar su trabajo en la planta, y, para ello, la empresa suministraba los elementos de protección, como traje completo, capucha de hule, guantes y protector, debido a que estos son de uso obligatorio para el desempeño de sus funciones; recibía directamente todas las órdenes del señor JOSÉ GALO, supervisor al servicio de la empresa SOFASA, como horas de trabajo, zonas en la que debía desempeñar su trabajo, trabajo en horas extras, nocturnas y dominicales y festivas.

Señala el introductorio que el demandante, estando al servicio de las empresas demandadas, contrajo la enfermedad de hemorroides, por el uso de los trajes de hule, que dice, producen un calor excesivo, y las sustancias químicas que debía utilizar a diario, que le producían náuseas y dificultad para defecar; que puso en conocimiento de su supervisor, el señor JOSÉ GALO, la existencia de la enfermedad (hemorroides), y éste le pidió que le firmara un papel para reubicarlo, y a los pocos (días) que firmara el papel, le dieron por terminado el contrato de trabajo que tenía firmado, y que fue del señor GALO que recibió el aviso de terminación del contrato de trabajo.

Refiere la demanda que el supervisor JOSÉ GALO conoció, no sólo la existencia de la enfermedad del actor, sino también la operación que tenía programada para el 24 de marzo del año 2015; sin embargo, se dio por terminado el contrato de trabajo el día 31 de marzo del año 2015; que el demandante no recibió una comunicación oficial con la antelación que exige las normas laborales, en donde se le anunciara la terminación del contrato de trabajo, sino que, de un momento a otro, le avisaron que quedaba cesante, pues su contrato había terminado; que del documento que le hizo firmar el señor JOSÉ GALO, dice el demandante, no recibió copia y que, como fue en forma intempestiva y de afán, lo firmó pero no supo de qué se trataba; que al actor, el 24 de marzo del año 2015, le informaron que debía ser intervenido quirúrgicamente por sufrir de hemorroides, pero que esta no se la realizó por desvinculación de la empleadora del sistema de salud.

Aduce el libelo genitor que, de acuerdo por lo narrado por el demandante, éste devengaba un salario mínimo durante el tiempo que prestó los servicios en la empresa SOFASA, mucho menos que los empleados contratados directamente; por lo que deberá reajustarse a su valor real, con primas, prestaciones, horas extras y demás rubros laborales. Que el demandante fue despedido el día 31 de marzo de 2015, sin previo aviso por parte de la empresa SOFASA, porque fue de esa sociedad que recibió la noticia de la terminación del contrato de trabajo; que su jornada laboral era de 8 horas diarias, la cual podía ser de noche, de 10:00 pm a 6:00 a.m., o de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., o de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.

Reitera el actor el haber devengado un salario mínimo legal mensual vigente, que está muy por debajo del salario que tiene SOFASA para ese mismo oficio, el cual no conoció el demandante, razón por la cual solicita el reajuste de todas las creencias laborales, una vez SOFASA certifique los salarios de las personas de oficios varios que laboran directamente contratados por la empresa.

### **III. – PRETENSIONES**

La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE que, entre el señor DANIEL ALEJANDRO JARAMILLO GONZÁLEZ y la empresa SOFASA, existió un contrato de trabajo a término indefinido, señalando que no se determina los extremos de la relación laboral, porque el actor no recuerda que le hayan dado copia del contrato, y que, a la fecha (de la demanda) fue despedido sin justa causa del cargo que allí desempeñaba.

Que, como consecuencia de lo anterior, se condene a la sociedad accionada al pago de las sumas de dinero por los siguientes rubros, con base en el salario que certifique la sociedad SOFASA S.A., que, dice, es el salario devengado por un trabajador vinculado directamente con esa empresa:

Con relación a todo el tiempo laborado: Reajuste de los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, y primas de servicios. Indemnización por despido injustificado, de acuerdo con el salario que resulte probado; indemnizaciones moratorias del artículo 65 del CST y Art. 99 de la Ley 50 de 1990, por el reajuste salarial solicitado; pago del reajuste en los aportes obligatorios a salud, riesgos profesionales, parafiscales y fondo de pensiones, de acuerdo con el salario que resulte probado; indexación de las sumas de dinero que la permitan; lo que extra y ultra petita resulte probado; indemnización por no entregar estado de cuentas de la seguridad social y parafiscal al término del contrato (Art. 29 de la Ley 789/2002); y el pago de las costas y agencias en derecho.

### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Admitida y notificada la demanda, las accionadas dieron respuesta oportuna, a través de apoderado, en los siguientes términos:

**ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A.:** Frente a los hechos, negó la mayoría de ellos, indicando que es cierto que el actor ingresó a laborar el día 22 de diciembre de 2014, pero que no es cierto que éste laboraba directamente para SOFASA S.A; que tampoco es cierto que ASEO Y

SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A., sea una empresa temporal; que la empresa no tiene trabajos en misión, no es una cooperativa de trabajo ni una empresa de servicios temporales, resaltando que es una empresa legalmente constituida como se prueba en el certificado de existencia y representación legal, que, además, ejerció actos de verdadero patrono. Señaló que el ahora demandante trabajó para la empresa, a través de un contrato de obra o labor determinada (Art 45 CST), y devengaba el salario mínimo. Manifiesta que es cierto que al actor se le entregaban elementos de protección personal y dotación, pero que no es cierto que el material usado fuera hule, indicando que se da un overol con capucha en poliéster (que es el adecuado para la función a realizar). Refiere que el actor laboraba directa y exclusivamente para ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A. y que su jefe inmediato era el señor JOSE LUIS GALO OSPINA, quien era coordinador de la empresa, no de SOFASA como se pretende hacer ver.

Aduce que el contrato de trabajo de OBRA O LABOR DETERMINADA celebrado con el actor se dio porque la obra o labor fue terminada por el contratante (SOFASA) según contrato suscrito ENV 3065 de 2014, no con ocasión a la salud como pretende hacerlo ver el demandante; que no es cierto que al actor no se le hubiere avisado con antelación sobre la terminación del contrato, por lo que aporta comunicación en tal sentido. Resalta que la seguridad social del empleado fue cotizada hasta el último día de su relación laboral (31 de marzo de 2015) Manifiesta que no es cierto que SOFASA haya despedido directamente al actor el 31 de marzo de 2015, resaltando que, en la carta de terminación del contrato, la cual anexa, se identifica claramente la notificación realizada al actor por la señora Carolina Blandón, auxiliar de personal de ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A., su verdadera empleadora.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso en su defensa las siguientes excepciones de fondo: Falta de causa para demandar; *INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE INDEMNIZAR; BUENA FE PATRONAL; MALA FE DEL DEMANDANTE; COMPENSACIÓN; Y LA GENÉRICA.*

### **SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. “SOFASA”:**

Negó la mayoría de los hechos relatados en la demanda, indicando que el actor no llegó a prestar sus servicios a SOFASA S.A., ni tampoco a través de una “EMPRESA TEMPORAL”; aduce que el demandante no ha sido trabajador de SOFASA y que los servicios de aseo son totalmente ajenos al giro ordinario de la Empresa, y son prestados a través de “CONTRATISTAS INDEPENDIENTES” constituidos en una Empresa especializada con la cual SOFASA celebra contratos de “Prestación de Servicios”, de naturaleza Civil/Comercial. Señala que el actor pudo haber laborado para la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO CÍA S.A. pero no con SOFASA, indicando que no le consta los hechos atinentes a dicha relación laboral. Refiere que el demandante no recibía órdenes de ningún funcionario de SOFASA; que todo lo relacionado con la prestación del servicio de aseo lo hacía la Empresa Contratista a través de sus propios supervisores. Señaló que el Sr. JOSE GALO fue un supervisor de la Empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO quien dirigía, orientaba y fungía como representante de dicha Empresa, por lo que advierte la confesión realizada por el actor en cuanto a la persona de quien “...recibía directamente todas las órdenes del señor JOSE GALO ...” pues dicho señor era el representante de la Empresa ASEO y SOSTENIMIENTO, quien era el verdadero empleador del accionante. Manifiesta que SOFASA no despidió al demandante pues no ha sido su trabajador.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso en su defensa las siguientes excepciones de mérito: *“FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA (POR NO SER EL DEMANDANTE TRABAJADOR DE SOFASA); PETICIÓN DE LO NO DEBIDO; CARENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO; COMPENSACIÓN; BUENA FE (DE SOFASA); Y PRESCRIPCIÓN”*

### **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 5 de mayo de 2023, la señora Juez Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia mediante la cual absolvió a la Sociedad de Fabricación de Automotores S.A., SOFASA, de las pretensiones incoadas en su contra por DANIEL ALEJANDRO JARAMILLO GONZÁLEZ, por las razones expuestas en



la parte motiva de la sentencia. Condenó en costas a la parte demandante, fijando las agencias en derecho en proporción de medio salario mínimo mensual legal vigente en favor de cada una de las sociedades demandadas, esto es Sociedad de Fabricación de Automotores S.A. y Aseo y Sosténimiento y Compañía SA.

Como fundamento de su decisión, estimó la *A Quo* que, en este caso, en la demanda se solicitó como pretensión principal la declaratoria de un contrato de trabajo realidad, a término indefinido, entre el demandante Daniel Alejandro y la Sociedad de Fabricación de Automotores S.A. SOFASA, y que, para demostrar los hechos en que se sustentan las pretensiones de la demanda, solo se presentaron pruebas documentales; que entre los documentos que se presentaron con la demanda obra la certificación laboral expedida el 10 de diciembre del año de 2015 por Aseo y Sosténimiento y Cía. S.A., en la cual se indica que el demandante laboró en dicha empresa a través de contratos por obra labor en el cargo de “ASEADOR”, indicando algunos extremos, en diferentes lugares, entre ellos, en la Sociedad de Fabricación de Automotores S.A., SOFASA, del 22 de diciembre 2014 al 31 de marzo de 2015. Resalta que Aseo y Sosténimiento y Cía. S.A. confesó ser la empleadora, en la contestación de la demanda, y allegó las planillas de pago al sistema de seguridad social integral, que dan cuenta que se pagaron aportes en favor del demandante como trabajador dependiente.

Advierte la falladora que en la audiencia el artículo 77 del código procesal del trabajo, celebrada el 12 de septiembre al año 2022, ante la inasistencia del demandante, se dispuso tener por ciertos algunos hechos de las contestaciones de los demandados, los cuales relacionó, en el evento que, en el plazo de tres días otorgados al actor, no justificara la inexistencia a dicha audiencia, lo que éste no hizo; que no obstante esa conducta procesal y sus consecuencias, advirtió que el mismo demandante, durante la práctica del interrogatorio de parte, confesó que firmó contrato por obra labor con Aseo y Sosténimiento Cia. SA, que laboró en diferentes lugares, en un centro comercial, para Empresas Varias y para Sofasa, que aceptó que las órdenes las recibió de tres coordinadores, todos ellos pertenecientes a la empresa Aseo y Sosténimiento, de nombres Carlos, José Luis Galo y Garavito, que jamás recibió instrucciones

de empleados de Sofasa, que el pago de salario lo recibe de su empleador y que usaba los uniformes y la dotación suministrada por el su empleador Aseo y Sostenimiento, por lo que se tiene por confeso que el demandante laboraba para Aseo y Sostenimiento Cía. SA a través de contratos de trabajo por obra labor, devengando un salario mínimo legal según documento aportado con la contestación presentada dicha empresa, y que no laboró directamente para Sofasa, pues su jefe inmediato era el señor José Luis Galo Ospina coordinador de Aseo y Sostenimiento y no de Sofasa como se indicó en el hecho tercero de la demanda.

Señala que siendo Aseo y Sostenimiento el empleador del actor, se allegó carta de terminación en la cual se indica que ese vínculo terminó el 31 de marzo del 2015 según el documento a folio 83 del expediente, documento que reconoció el actor firmó, carta que tiene fecha del primero de marzo del año 2015, por lo que por lo menos se presentó un preaviso para comunicar esa terminación, resaltando que dicho documento no coincide con lo manifestado en los hechos de la demanda (Hecho 11º) donde se indica que la terminación del vínculo contractual se la hizo Sofasa, advirtiendo que en el documento en mención se indica que la terminación o el motivo de terminación es precisamente la finalización del contrato suscrito entre Aseo y Sostenimiento Cía. S.A., para el servicio de aseo especializado de cabina y hornos en el taller de pintura de la planta de ensamble de Sofasa

Hace alusión al otro sí del contrato firmado entre Sofasa y Aseo y Sostenimiento Cía. SA, cuyo objeto era prestar el servicio de aseo especializado en cabina y hornos en el taller de pintura de la planta ensamble de Sofasa ubicada en el municipio de Envigado, documento según el cual ese contrato inicial se prorrogó por dos meses, a partir del 1º de febrero de 2015 hasta el 31 de marzo del 2015, que corresponde a la fecha de finalización del vínculo laboral con el demandante, lo que demuestra esa causal objetiva de terminación laboral del contrato. Señala que los testigos traídos a juicio por Sofasa, Carlos Mario González Paredes y Viviana Estela González López, afirmaron que el servicio de aseo siempre era contratado con un tercero, que Sofasa no tenía ninguna injerencia en la contratación de personal que realizan estas empresas contratistas, lo que, con la confesión del demandante es más

que suficiente para concluir que no existió ningún tipo de subordinación laboral entre él y la sociedad Sofasa.

Advirtió la falladora que la demanda se edificó sobre la premisa de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido directo con Sofasa, pero que las pruebas aportadas demuestran que el vínculo laboral se dio con la sociedad Aseo y Sostenimiento y Compañía SA, no con Sofasa; que la primera está legalmente constituida, su objeto social es la prestación de servicios de apoyo a empresas para realizar actividades de aseo y limpieza de toda clase de inmuebles, es decir, no funge como una empresa de servicios temporales, su objeto social para prestar servicios de aseos no corresponde al objeto social de SOFASA S.A., que está dirigida al ensamble y fabricación y venta de toda clase de vehículos automotores, lo que sin duda justifica la tercerización de esas labores que no están relacionadas con el giro ordinario de los negocios.

Indica que, al no acreditarse el contrato de trabajo realidad directo con Sofasa, por sustracción de materia no es posible emitir pronunciamiento sobre las demás pretensiones consecuenciales, habida cuenta que ninguna de las pretensiones está dirigida contra la entidad empleadora esto es Aseo y Sostenimiento y Compañía SA.

Que, frente a los argumentos traídos por la parte demandante en los alegatos por la parte actora, advirtió que la ley permite que el empleador sea una persona distinta al beneficiario del servicio, y así lo indica el artículo 34 del código sustantivo de trabajo; que la parte actora argumenta que se encontraba en tratamiento médico por diagnóstico de hemorroides, advirtiendo que no se demostró que ese estado de salud o ese tratamiento médico hubiese sido comunicado a la entidad empleadora, esto es a Aseo y Sostenimiento, pues la propia declaración del demandante no sirve en este caso como medio de convicción para acreditar tal hecho; que si bien la historia clínica fue aportada con la demanda, esta tiene reserva, solo puede ser conocida en este caso por el paciente, que es el demandante, por lo que le correspondía a él demostrar que comunicó su estado de salud, tratamiento médico, a la empleadora, para que operara alguna protección por ese estado de salud; que tampoco se demostró que el señor Daniel Alejandro hubiese estado incapacitado durante la

vigencia del contrato de trabajo suscrito con Aseo y Sostenimiento, para acreditar un verdadero estado de debilidad manifiesta; que, además, el juzgado pues insiste que en la demanda tampoco se pretendió la declaratoria de un despido ineficaz con sustento en una estabilidad laboral reforzada.

## **VI. Grado Jurisdiccional de Consulta**

Teniendo en cuenta que la sentencia de primera instancia, no fue recurrida en apelación por los apoderados judiciales de las partes, y que la misma fue adversa a los intereses del demandante, esta Sala conocerá en consulta el asunto, atendiendo a lo dispuesto en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

### **Alegatos de conclusión.**

En el término concedido, los apoderados judiciales de SOFASA y del demandante, presentaron sus alegaciones en esta instancia, en los siguientes términos:

**PARTE DEMANDANTE:** Luego de referirse a algunas características del contrato de trabajo de obra o labor determinada, entre ellas, que el contrato expira cuando la obra está terminada, que no se permite la renovación o la prórroga, que puede ser verbal o escrito, y que no es necesario cumplir el plazo fijado para su terminación, señala lo siguiente:

Si miramos el anexo presentado por la codemandada ASEO Y SOSTENIMIENTO Y CIA LTDA, del uno (01) de marzo de dos mil quince (2015) dirigida al señor JARAMILLO GONZLAEZ, fonde le avisan:

*"Con motivo de la terminación del contrato N. ENV-3065 de 2014 celebrado entre ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA SA y SERVICIO DE ASEO ESPECIALIZADO DE CABINAS Y HORNO EN EL TALLER DE PINTURA DE LA PLANTA DE ENSAMBLE DE SOFASA S. A."*

Lo que no entiendo por qué la fecha del escrito de terminación del contrato de trabajo al señor JARAMILLO GONZÁLEZ fue elaborada un día domingo, porque el uno (01) de marzo de dos mil quince (2015), de acuerdo con consulta al calendario de ese año, cayó un domingo. ¿Notificaron al señor JARAMILLO GONZÁLEZ un día domingo?

El contrato NO SE DIO POR TERMINADO PORQUE SE ACABÓ LA OBRA O LABOR A REALIZAR, SINO PORQUE ENTRE LAS CODEMANDADAS SE TERMINÓ LA CONTRATACIÓN QUE TENÍAN, contratación que no tiene nada que ver por los empleados, el aviso que le dieron al señor JARAMILLO GONZÁLEZ NADA TIENE QUE VER CON LA TERMINACIÓN DE LA OBRA O LABOR.

El trabajador no es ajeno al desarrollo de la obra para la cual fue contratado, como actor principal de la realización de la obra, y sabe el tiempo que puede quedar faltando para la terminación del contrato; en el presente caso lo que se hizo fue un **CONTRATO A TÉRMINO FIJO** con duración desde el día veintidós (22) de diciembre de dos mil catorce (2014) al treinta y uno (31) de marzo de dos mil quince (2015).

Resalta, además, que, al ser un contrato a término fijo, no se cumplió con la exigencia establecida en el numeral 1º del artículo 46 del CST, esto es, que conste por escrito.

Y agrega:

Ahora bien, analizando la HISTORIA CLÍNICA del señor JARAMILLO GONZALEZ, vemos que tiene consulta en SALUCOOP, donde se resalta que se formularon incapacidades por su deterioro en la salud, historia clínica, de acuerdo con la prueba arrojada al proceso, abierta "Primera Vez Historia Consulta Externa No 308618899" por la "SC IPS Medellín Prado" con fecha "Inicio Atención 2015/02/02", fecha dentro del término, según la codemandada ASEO Y SOTENIMIENTO, de la duración del contrato de trabajo, **supuesto** de OBRA O LABOR, como se dijo, **CONTRATO A TÉRMINO FIJO**.

En la misma historia clínica, fue programado para una cirugía el día veinticuatro (24) de marzo de dos mil quince (2015) la cual no se le realizó por haber sido retirado de la EPS, retiro que se dio por la terminación del contrato estando incapacitado.

Sobre el tema de la estabilidad reforzada por razones de salud, hace alusión a lo indicado por la Corte Constitucional en la Sentencia SU 087 de 2022, respecto de los supuestos que activan la protección en mención, concluyendo:

Es apenas obvio que el señor DANIEL ALEJANDRO JARAMILLO GONZALEZ, por su condición de salud, que obviamente conocieron los empleadores, porque para poder asistir a citas médicas, para cumplir con las incapacidades y porque lo reafirmó en el interrogatorio que le hiciera el Despacho y los abogados de las sociedades demandadas, PUSO EN CONOCIMIENTO DE ESTAS ENTIDADES su estado de salud y, la determinación que les pareció mas conveniente, era prescindir de sus servicios para no tener que dejarlo vinculado a la seguridad social y ocuparlo en otras actividades mientras se restablecía su salud.

Queda pues demostrado que el servicio prestado por el señor JARAMILLO GONZÁLEZ lo hizo mediante la modalidad de CONTRATO A TÉRMINO FIJO; que no se le dio el aviso de la terminación de su contrato con la antelación requerida como lo indica el artículo 64 del C. S. del T.; que al momento de darle por terminado el contrato de trabajo, éste se encontraba amparado por la figura **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SU ESTADO DE SALUD.**

Concluye, solicitando a este Tribunal que, en decisión que ponga fin a la controversia, mediante fallo en CONSULTA, REVOQUE la decisión tomada por el señor Juez Veinticuatro (24) Laboral del Circuito de Medellín.

**CODEMANDADA SOFASA:** Solicita la CONFIRMACION DEL FALLO proferido por el juzgado VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN, resaltando que en el proceso quedó probado que el actor era trabajador directo y subordinado de la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO CÍA S. A.; quedando demostrado que éste solo recibía órdenes e instrucciones de los supervisores que actuaban como representantes de ASEO Y SOSTENIMIENTO S.A dentro de las instalaciones de SOFASA y quienes eran además los Coordinadores para la ejecución del contrato Civil/ Comercial celebrado entre éstas.

Que demostrada la relación laboral subordinada del demandante con ASEO Y SOSTENIMIENTO S.A. y apoyados en el serio análisis que hizo la señora Juez en cuanto al giro ordinario de SOFASA y el giro ordinario de ASEO Y SOSTENIMIENTO S.A, empresa que además quedó establecido que no fungía como empresa temporal sino como verdadera empresa, son elementos y pruebas sustanciales que, a su juicio, arrasan por completo con lo invocado por el demandante en su acción. Advierte que la pretensión del beneficio a la "estabilidad laboral reforzada" quedó totalmente descartada pues no se dan los elementos que le dan vigor a ese beneficio especial, resaltando que, tal como lo acotó la señora falladora, en la demanda no se invocó la ineficacia de la terminación del contrato por debilidad, tratamiento o limitación alguna.

Concluye, advirtiendo la improcedencia de la consulta en este caso, al considerar que, habiendo estado presente el señor apoderado del demandante en la audiencia, una vez proferido el fallo, la señora Juez le otorgó la oportunidad procesal de APELAR el fallo y éste manifestó expresamente: "no hay recurso de apelación, que se vaya en consulta"; que esta manifestación expresa de NO ejercer el derecho de APELAR, es una clara y expresa aceptación al pronunciamiento judicial lo que, en sana lógica implica la aceptación y el acogimiento al pronunciamiento judicial frente a las pretensiones objeto de la demanda, lo que, según el togado, conduciría a la plena inanidad de la Consulta.

## VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

**Naturaleza jurídica de la pretensión. – Contrato realidad- reajuste salarios, prestaciones sociales.**

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

El objeto central de esta Litis consiste en determinar: **(i)** si entre el actor y la sociedad SOFASA existió una relación laboral en los extremos temporales aducidos en la demanda y, en caso afirmativo, **(ii)** si hay lugar al pago de los reajustes e indemnizaciones solicitados en la demanda. (iii) se establecerá si para el momento de terminación del contrato de trabajo el actor gozaba de estabilidad laboral por fuero de salud.

**(i) De cara al primer problema jurídico planteado**, cabe recordar que el artículo 23 del CST determina los elementos que configuran el contrato de trabajo así:

- a) Actividad personal del trabajador, es decir, la realizada por sí mismo.**
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono.**
- c) Un salario. Como retribución del servicio.**

En ese orden de ideas, es claro que, para la existencia válida de una relación laboral contractual, es necesario que concurren los tres elementos antes reseñados, sin importar la denominación que los contratantes impongan al mismo, circunstancia que tiene sustento Constitucional en el artículo 53 superior que consagra el principio de la primacía de la realidad sobre las formas; de no serlo así indefectiblemente se estaría en presencia de otra clase de contrato, no sujeto por consiguiente a la ley laboral.

Por su parte, el artículo 24 del C.S.T. consagra una presunción legal, según la cual “...*toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo...*”, y la consecuencia de su aplicación, no es otra que la inversión de la carga de la prueba, es decir, una vez demostrada por la parte actora la prestación personal del servicio en favor de parte la demandada, dentro de unos determinados extremos temporales, incumbe a esta última desvirtuar la existencia del vínculo presumido, a través de los medios probatorios legalmente establecidos, esto es, probar que dicha prestación de servicios no fue subordinada ni dependiente.

Ahora, pese a la presunción legal a la que se ha hecho referencia, para la declaratoria del contrato realidad, corresponde al trabajador, además de demostrar la prestación personal del servicio, acreditar los extremos temporales, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario y el hecho el despido, cuando éstos 2 últimos se aducen, entre otros aspectos, tal como ha reiterado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (ver, entre otras, la sentencia del 4 de noviembre de 2015, SL 16110-2015).

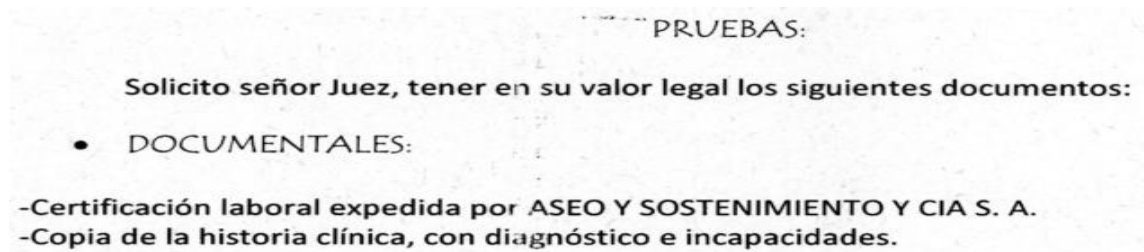
Como puede advertirse, es claro que el elemento de la actividad personal, que es el pilar de la relación laboral y en el que se finca la presunción



del artículo 24 del CST, debe encontrarse plenamente probado en el proceso por la activa, de conformidad con lo establecido en el canon 167 del CGP.

Cabe advertir que, en disfavor del demandante pesa la consecuencia procesal prevista en el artículo 77 del CPT ante la inasistencia del demandante a la audiencia allí prevista, según la cual se presumen como ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y las excepciones de mérito, advirtiendo la colegiatura que, descendiendo al caso concreto corresponden a la inexistencia de la relación laboral frente a la codemandada SOFASA S.A, resaltando que el A quo indicó concretamente cuales hechos se entendían confesados por el actor, correspondiéndose a este desvirtuar tal presunción.

Sin embargo, en el *sub examine*, las únicas pruebas aportadas con la demanda fueron las siguientes:



Por lo que la resolución de la problemática planteada recaerá necesariamente en la PRUEBA TESTIMONIAL practicada en la primera instancia, concretamente en la declaración de los señores CARLOS MARIO GONZÁLEZ PAREDES (gerente de relaciones sociales y condiciones de trabajo de la empresa SOFASA entre los años 2013 y 2015) y LILIANA ESTELA GONZÁLEZ LÓPEZ (gerente de operaciones laborales y compensación de la empresa SOFASA).

Quienes le relataron al despacho que la sociedad SOFASA S.A., contrata con varias empresas especializadas la prestación de varios servicios como: aseo, vigilancia, restaurante, montacargas, jardinería, transporte, etc., valiéndose para ello de contratos civiles y/o comerciales, como el suscrito con la codemandada ASEO Y SOSTENIMIENTO.

Exigiéndose en el referido contrato de prestación de servicios, que todas aquellas empresas contratistas, tengan presencia en la sede de SOFASA de sus propios representantes, supervisores, personal administrativo, de salud y seguridad en el trabajo

Dejando en claro que la política de SOFASA siempre ha sido que las ordenes que deban impartirse a los trabajadores de las empresas contratistas, provengan del respectivo supervisor adscrito al contratista.

No obstante, la empresa SOFASA nombra un interventor para que vigile si efectivamente el contratista está haciendo los pagos a la seguridad social, y cumpliendo con algunas normas de seguridad dentro de la empresa, como portar el carnet y el uniforme de la empresa contratista para la cual trabaja.

Por su parte el demandante en el interrogatorio de parte que le fue practicado, confesó que su vinculación laboral fue con la empresa A&S, mediante la modalidad de contrato por obra o labor contratada, para realizar labores de aseo en la planta de SOFASA S.A., y que era A&S, quien le pagaba el salario, los aportes a seguridad social, y la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Y en relación a la subordinación, también admitió que al interior de la codemandada SOFASA S.A., existían unos coordinadores de la empresa A&S, que eran los señores Carlos, Garavito y José Luis Galo Ospina, quienes impartían las ordenes, y hacían de puente con SOFASA S.A., pues el personal de aseo no tenía acceso directo al personal de SOFASA, eventualmente estos se dirigían a ellos para sobre el derrame de un líquido que debía limpiarse.

Que la dotación de calzado y vestido de labor era suministrada por la empresa A&S, y aparte de ello, recibían de la empresa SOFASA S.A., un traje protector blanco, que debía usarse sobre el uniforme, pues los químicos utilizados en las labores de aseo eran muy fuertes y agresivos, y que tal protector plástico genera un calor insoportable.

Y que fue el señor Carlos coordinador de la empresa A&S, quien les hizo firmar un libro, para luego decirles a los firmantes, que ya no laborarían más en la planta de SOFASA S.A., y que debían dirigirse a la empresa A&S, para que los reubicare en otro sitio de trabajo.

Insistió que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, tenía vigentes unas recomendaciones y/o restricciones médicas, como no permanecer mucho tiempo de pie, y la manera en que debía alimentarse.

Refirió que en el área de trabajo también había personal vinculado a SOFASA S.A., el cual se retiraba apenas iniciaban las labores de aseo, se iban a realizar otras actividades, o sacaban el tiempo para almorzar, pues las labores de aseo no se podían realizar en simultaneo con las actividades propias de la línea de producción, para evitar accidentes laborales, dejando en claro que las que todo el personal de aseo vinculado a la empresa A&S.

Aseguró haber estado expuesto a altas temperaturas, derivadas de los hornos donde eran secados los automóviles fabricados y/o ensamblados por SOFASA S.A.

Y finalmente dijo no haber presentado ninguna queja o reclamo ante la codemandada SOFASA S.A., pues tenían claro que la empresa contratante era la sociedad ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A., y cualquier permiso debía tramitarse con él con el supervisor que estuviere de turno.

Valoradas en conjunto las probanzas recaudadas en la litis, bajo las reglas de la sana critica, tal y como lo ordena el art. 176 del Código General del Proceso, debe concluirse necesariamente que el actor no logró probar la existencia de una relación laboral con la SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. "SOFASA", por el contrario, el propio actor admitió que su presencia y las actividades de aseo realizadas en la ensambladora, obedeció al contrato de trabajo que por obra o labor que tenía suscrito con su empleador ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A., de quien recibía ordenes, instrucciones y el pago de un salario, pues en el lugar donde se prestó el servicio siempre hubo personal de la empresa contratante.

Así las cosas, al no acreditarse la relación laboral aducida en el libelo introductorio con la codemandada SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. "SOFASA", las demás pretensiones han de negarse, como concluyó el a quo, toda vez que todas ellas dependían de que se probara dicha relación laboral, pues la NIVELACIÓN SALARIAL deprecada, requería de la acreditación de los presupuestos establecidos en el art. 143 del Código Sustantivo de Trabajo<sup>1</sup>, que alude al principio laboral de "*A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL*", pues era indispensable que el demandante hubiese acreditado haber desempeñado un puesto, y una jornada en condiciones de eficiencia iguales a las de un trabajador vinculado a SOFASA S.A., entre el 22 de diciembre de 2014, y el 31 de marzo de 2015, lo cual no ocurrió, toda vez que el propio demandante confesó que la SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. "SOFASA", no tiene personal vinculado, que realice labores de aseo en la planta.

### **Estabilidad laboral reforzada (Fuero de salud)**

Al respecto debe decirse, que si bien estas pretensiones estaban encaminadas frente a la codemandada SOCIEDAD DE FABRICACIÓN DE AUTOMOTORES S.A. "SOFASA", en virtud del contrato realidad deprecado, la juez de primer grado, también efectuó su análisis respecto al empleador ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A., en aplicación de las facultades extra y ultra petita a las que alude el art. 50 del CPTSS, no obstante, de la valoración probatoria realizada concluyó la funcionaria judicial de primer grado, que no había mérito para proferir una condena en tal sentido.

Decisión que comparte la Sala, pues es evidente que la relación laboral que sostuvo el demandante DANIEL ALEJANDRO JARAMILLO GONZÁLEZ, lo fue únicamente con la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A.,

---

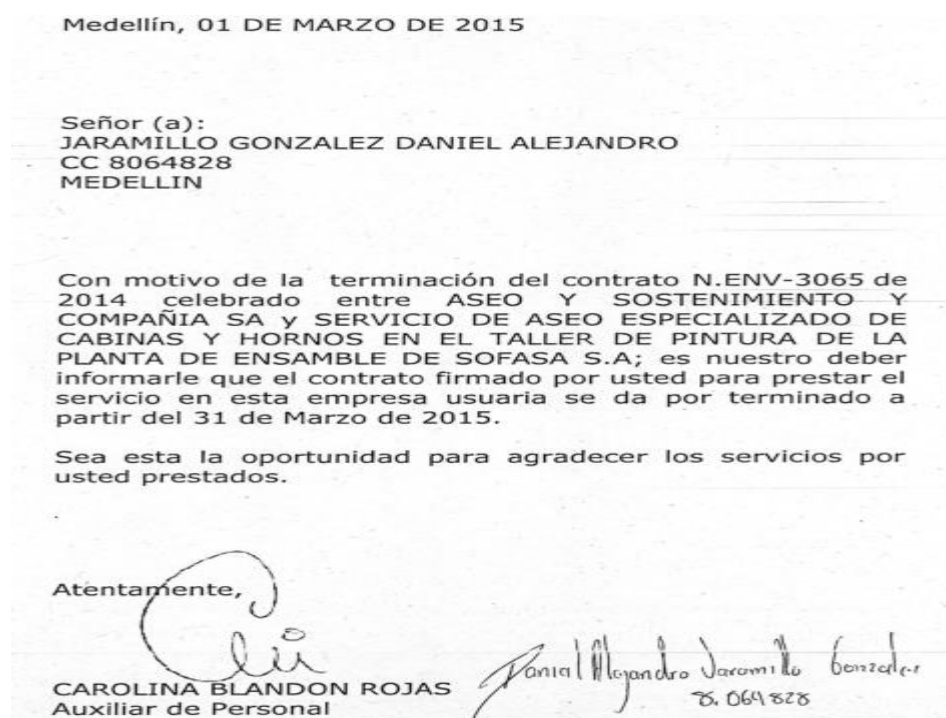
<sup>1</sup> **Artículo 143.** *A trabajo de igual valor, salario igual.*

*1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*

*2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*

*3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.*

y dado que la modalidad del contrato de trabajo convenida con dicho empleador, fue por obra o labor contratada, la causal e terminación alegada por esta codemandada, esto es, “...**TERMINACIÓN DEL CONTRATO ENV-3065 de 2014 celebrado entre ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A. y SERVICIO DE ASESOR ESPECIALIZADO DE CABINAS Y HORNOS EN EL TALLER DE PINTURA DE LA PLANTA DE ENSAMBLE DE SOFASA S.A...**”, si constituía una causal legal de terminación del contrato de trabajo, conforme lo señalado en el literal d) del art. 61 del CPTSS, máxime que tal terminación le fue preavisada al trabajador el día 1° de Marzo de 2015, según consta a folios 19 del archivo PDF 006.



Y era carga probatoria del demandante desvirtuar esa causal legal de terminación, lo cual no ocurrió en el sub lite, pues ni siquiera se anunciaron testigos que pudieran ratificar los dichos del demandante, presentándose una orfandad probatoria en tal sentido.

Es pertinente advertir que uno es el contrato de prestación del servicio de aseo celebrado entre SOFASA y la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A., de naturaleza comercial, contrato que evidentemente se puede prorrogar, como efectivamente lo hicieron dichas empresas con el otrosí

a que hace referencia el apoderado del demandante en los alegatos de conclusión, y otro es el contrato de trabajo por obra o labor contratada, suscrito entre el demandante y la sociedad ASEO Y SOSTENIMIENTO, que evidentemente termina al culminar la obra o labor, que en este caso era el servicio de aseo contratado por SOFASA con la empresa Aseo y Sostenimiento, sin que la firma de ese otrosí hubiera tenido como consecuencia que el contrato de trabajo mutara a un contrato a término fijo, como aduce el apoderado de la parte demandante en los alegatos de conclusión.

Y esa falta de prueba, también se aprecia frente a la supuesta estabilidad laboral reforzada que alega el demandante, pues si bien el demandante estaba pendiente de una valoración con cirujano proctólogo para la fecha de terminación del contrato de trabajo (31 de marzo de 2015), según la historia clínica del actor, ello no convirtió al demandante en destinatario de la garantía de la estabilidad laboral reforzada a la que alude la Ley 361 de 1997, pues dicha cirugía no constituía al momento del despido una situación objetiva, concretada en un grado de limitación relevante, **que fuera conocido por el empleador**, sin que exista prueba en el proceso de que éste tuviere conocimiento de la programación de dicha cirugía con anterioridad al despido, resaltando que la historia clínica es un documento con reserva legal, y que ello hubiere motivado la terminación del contrato de trabajo (despido discriminatorio).

Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia SL-651 de 2023.

*“...Tales pre requisitos, como lo plantea la recurrente, no se desprenden de las premisas fácticas que, sin controversia, halló acreditado el Tribunal, pues a pesar de que el trabajador había sufrido un accidente laboral, reportado tardíamente a la empleadora, que le había generado una afectación en su salud, que implicó en vigencia del contrato de trabajo una incapacidad médica de cuatro días, la realización de unas terapias y restricciones con cambio de funciones «con vigencia de 10 días», lo que se tradujo en «recomendaciones médicas del Departamento de Salud en el Trabajo, [...] del 21 al 31 de diciembre de 2016», las cuales «no fueron prorrogadas», así como, para la fecha del despido, la existencia de terapias y controles médicos posteriores, ninguno de esos supuestos de*

*hechos – se insiste no debatidos-, se subsumen en «una situación objetiva, concretada en un grado de limitación relevante», que pudiera conducir a una situación de discapacidad para la fecha del despido...”*

Pues se requería al momento del despido, de la existencia de una condición de indudable afectación, que pueda conducir al conocimiento del empleador de la situación de vulnerabilidad y especial protección del trabajador, para que opere la presunción de que su despido ocurrió como acto discriminatorio, y que ésta fuere conocida por el empleador, tal como también lo ha indicado la Corte Constitucional, concretamente en la sentencia SU 049 de 2017.

Y si bien el demandante en su interrogatorio de parte refiere haber sido tenido recomendaciones y restricciones médicas, según la historia clínica aportada con la demanda, visible a folios 11 al 50 del archivo PDF 002, estaban relacionadas con hábitos de vida saludable, como ejercicio, y buena alimentación, así se aprecia en la consulta médica que le fue realizada días antes de su desvinculación laboral, esto es, el 24 de marzo de 2015, veamos:

Primera Vez Historia Consulta Externa

No. 314337265

pag:24

20

Inicio Atención: 2015/03/24 10:43:00

Fin Atención: 2015/03/24 10:57:15

|                          |                                                        |                     |                        |               |            |                 |                      |
|--------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------|------------------------|---------------|------------|-----------------|----------------------|
| IPS Atención:            | SC IPS Medellin Prado                                  | Ciudad:             | Medellin               |               |            |                 |                      |
| Paciente:                | DANIEL ALEJANDRO JARAMILLO GONZALEZ                    | Identificación:     | CC 8064828             | Estado Civil: | SOLTERO    |                 |                      |
| Sexo:                    | MASCULINO                                              | Edad:               | 30 Años 4 Meses 0 Días | Fecha Nac:    | 1984/11/24 | Grupo Atención: | Otros                |
| IPS Primaria:            | SC IPS Medellin Prado                                  | Regional:           |                        |               |            |                 |                      |
| Fecha Ingreso:           | 2015/03/24                                             | Hora Ingreso:       | 10:43:00               | Nro Cuenta:   | 126814756  | Ocupación:      | OPERADOR OPERARIO(A) |
| Dirección:               | CL 41 35 31                                            | Teléfono:           | 3146368208 ntf         |               |            |                 |                      |
| Convenio:                | Convenio Ips Medellin Prado - Tipo Afiliado: COTIZANTE | Ambito Realización: | AMBULATORIO            |               |            |                 |                      |
| Causa Externa:           | ENFERMEDAD GENERAL                                     |                     |                        |               |            |                 |                      |
| Finalidad:               | NO APLICA                                              |                     |                        |               |            |                 |                      |
| pañante:                 |                                                        | Tel:                |                        |               |            |                 |                      |
| Responsable del Usuario: | LUZ GONZALES                                           | Tel:                | 3166403739             |               |            |                 |                      |
| Parentesco Responsable:  | MAMA                                                   |                     |                        |               |            |                 |                      |

Motivo Consulta:

TENGO HEMORROIDES

Enfermedad Actual:

PACIENTE MASCULINO DE 30 AÑOS RAZA MESTIZA ESTADO CIVIL SOLTERO ESCOLARIDAD TECNICO OCUPACION TECNICO MANTENIMIENTO PROCEDENTE MEDELLIN DIRECCION BARRIO SALVADOR REFIERE CUADRO CLINICO DE LARAGA DATA EN RELACION A ANTECEDENTE DE HEMORROIDES EN MANEJO REFERENCIA DE CONSULTA POR DOLOR NO SANGRADO PENDIENTE VALORACION CIRUGIA GENERAL EL DIA 24 MARZO 2015.

RECOMENDACIONES:

1 Recomendaciones limpiar con papel con crema de manos y hacer baños de asiento.  
2 hacer ejercicio aerobico regular.  
3 tomar liquidos  
4 dieta rica en fibra. avena en hojuelas.  
5 comer a horas  
6 evitar comidas acidas, picantes, condimentadas, grasosas, salsas cafe, gaseosas, comidas rapidas.  
7 tomar leche deslactosada, consumir frutas y verduras- papaya, mango maduro, granadilla, fresas.  
8 no comer guayaba, banano pera -porque dan mas estreñimiento.  
9 evitar frijoles, lentejas, garbanzos y repollo.  
10 signos de alarma : dolor abdominal intenso, sangrado abundante.  
12. PENDIENTE VALORACION CIRUJANO PROCTOLOGO

En vista de lo anterior, y dado que la eventual cirugía que se encontraba pendiente al momento de la desvinculación, no guardaba relación alguna con las actividades laborales que realizaba el demandante al interior de la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A., no puede inferirse necesariamente que el empleador estuviere al tanto de las condiciones de salud del demandante, máxime que se trataba de una enfermedad común “HEMORROIDES EXTERNA SIN COMPLICACIÓN”, y que de manera alguna fue impedimento para el ejercicio de sus labores, tan era así, que el actor no se encontraba incapacitado al momento de su desvinculación.

Al no existir más aspectos de la sentencia que deban ser conocidos en consulta a favor del demandante, se confirmará en su integridad la sentencia de primer grado por encontrarse ajustada a la realidad probatoria vertida en la litis.

Sin costas en esta instancia, al ser el grado jurisdiccional de consulta un trámite oficioso.

#### **VIII.- DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia objeto de consulta, de fecha 5 de mayo de 2023, proferida por el JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, por lo señalado en precedencia.

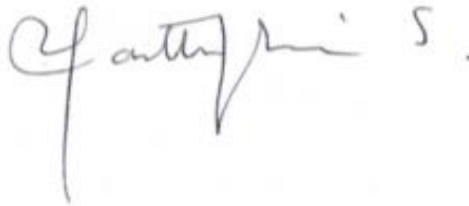
**SEGUNDO: SIN COSTAS** procesales en esta instancia, por lo indicado en la parte motiva.



**TERCERO:** En su oportunidad procesal, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO:** Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

**Los magistrados**



**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**