

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Si bien el demandante para ese momento no contaba una calificación o diagnóstico claro que diera certeza sobre la razón de sus dolencias, en estas situaciones la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una valoración médica o calificación técnica, también podía inferir el conocimiento del estado de salud precario./

HECHOS: La señora Luz María Congote Pineda elevó acción judicial en contra de las sociedades MEDICALL TALENTO HUMANO y el VIRREY SOLIS IPS S.A., pretendiendo se deje sin efectos el despido realizado el 26 de mayo de 2016, por parte de las codemandadas, en consecuencia, se ordene su reintegro, a las mismas labores, salario, y se condene al pago de la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En sentencia proferida el 1° de septiembre de 2020, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín declaró que la señora Luz María Congote Pineda no contaba con estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo con la sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO, en consecuencia, absolvió a ésta, y a VIRREY SOLIS IPS S.A., de reintegrar a la accionante, así como, de las demás pretensiones. El problema jurídico consiste en determinar, si la demandante se encontraba amparada o no por el fuero de esta estabilidad laboral reforzada, en atención a su estado de salud al momento del fenecimiento del vínculo contractual, siendo procedente el reintegro solicitado con la sanción de 180 días de salario o si, por el contrario.

TESIS: El artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos, que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, igualmente sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.(...) En cumplimiento de este mandato superior se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, de igual manera, ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Sumado a ello, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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. (...) La jurisprudencia constitucional, ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores discapacitados calificados, y ha extendido este beneficio aplicando directamente la Constitución, a favor de aquellos, cuya salud se deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en las condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados. (...) Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo. (...) De lo expuesto se puede concluir que la jurisprudencia de la Corporación mencionada ha reconocido, pacífica y reiteradamente, que los derechos a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada son vulnerados cuando el empleador da por terminado el contrato laboral de su trabajador sin evaluar la posibilidad de reubicarlo de conformidad con sus condiciones de salud. (...) Esta Sala de Decisión no puede dejar de lado, que la Corte Constitucional en los eventos de clasificación de la condición de Salud del Trabajador, y en especial en sentencia de unificación SU 061 de 2023 aclaró que la condición de salud que impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de las actividades se puede identificar con el siguiente listado que no es taxativo, y que al cumplirse se resume que la terminación de la relación laboral es discriminatoria. (...) En el caso que nos ocupa, no se niega la existencia de la relación laboral, ni la terminación realizada sin justa causa a la misma, el 26 de mayo del año 2016, con el pago de la indemnización correspondiente. (...) No es posible que la pasiva en el marco del proceso judicial, indique o allegue

otro tipo de razones por las cuales culminó el vínculo diferente a las que expuso en la misiva notificada a la demandante, en donde con claridad se indica que la terminación era sin justa causa. (...) Si bien el demandante para ese momento no contaba una calificación o diagnóstico claro que diera certeza sobre la razón de sus dolencias, no podemos dejar de lado, que en estas situaciones la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias CSJ SL 711-2021 y CSJ SL 572-2021 reiteró su criterio y lo amplió, señalando que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una valoración médica o calificación técnica, también podía inferir el conocimiento del estado de salud precario, así: “[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.” (...) Este concepto, se torna especialmente relevante en el caso de marras, en el que, se conoció por parte de la empleadora que la trabajadora se encontraba en tratamiento con ocasión a la caída por las escalas, debiendo entonces con ello, cerciorarse, que la trabajadora hubiere recuperado su salud, empero, la terminación de la relación laboral fue el 25 de mayo del año 2016 y la calificación efectuada por POSITIVA en el año 2017. (...) En este caso, pese a las indicaciones de la a quo, resulta claro que para el momento de la terminación de la relación laboral, la señora Luz María Congote Pineda se encontraba bajo el fuero protector de la estabilidad laboral reforzada, sin terminar el tratamiento consecuente del dolor lumbar, y si bien la demandada concedió la indemnización por la terminación sin justa causa, esa situación no remedia la desprotección con la cual queda al cese de la relación contractual, que va en contra precisamente de lo amparado por el fuero de la llamada estabilidad. (...) No comparte, por ende, la Sala, las conclusiones arribadas por la a quo, pues en este proceso la situación de salud del trabajador, era absolutamente clara al momento de la terminación de la relación laboral, con lo que el empleador se encontraba obligado a acudir al Ministerio del Trabajo y ante ello, deberá REVOCARSE la sentencia proferida y ordenar a la accionada REINTEGRAR al trabajador, con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir sin solución de continuidad desde el 26 de mayo del año 2016.

MP: JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 06/09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, seis (6) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

AUTO

Con el fin de llevar la representación de la parte accionada, se le reconoce personería a Omar Leonardo Salinas Duarte portador de la tarjeta profesional número 295.759 del Consejo Superior de la Judicatura, para llevar la representación de la parte accionada Medically Talento Humano S.A., conforme a la documentación allegada para el efecto.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número **05001 31 05 015 2018 00619 01**, promovido por el señor **LUZ MARÍA CONGOTE PINEDA**, en contra de **MEDICALL TALENTO HUMANO**, y en contra de la sociedad el **VIRREY SOLIS IPS S.A.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante frente a la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **251 de 2024**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

La señora Luz María Congote Pineda elevó acción judicial en contra de las sociedades MEDICALL TALENTO HUMANO y el VIRREY SOLIS IPS S.A., pretendiendo se deje sin efectos el despido realizado el 26 de mayo de 2016, por parte de las codemandadas, en consecuencia, se ordene su reintegro, a las mismas labores, salario, y se condene al pago de la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De manera subsidiaria, peticionó se condene a la reliquidación de las prestaciones sociales por todo el tiempo laborado; al pago de la reliquidación o el reajuste de la indemnización por despido injusto; sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; la indexación de todas estas condenas y finalmente costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que, la sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO es contratista de la empresa VIRREY SOLIS IPS SA. Fue contratada por MEDICALL TALENTO HUMANO a término indefinido desde el 3 de junio de 2015, prestando sus servicios en las instalaciones de la empresa el VIRREY SOLIS IPS SA en el municipio de Bello, Antioquia; posteriormente fue a la IPS en el Barrio la América, en la ciudad de Medellín. Argumentó que desempeñó el cargo de Auxiliar de acompañamiento al usuario, utilizando las herramientas, materiales e implementos del VIRREY SOLIS IPS SA, acatando las ordenes e instrucciones que le eran dadas. Manifestó que, laboraba de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:30 p.m., y los sábados de 7:30 a.m. a 12:30 p.m. El último salario devengado era de \$750.000 para el 17 de noviembre de 2015 sufrió un accidente de trabajo, resbalándose al bajar de unas escaleras, accidente donde se lesionó una rodilla, un tobillo, la espalda, la cadera y el coxis. A raíz del accidente de trabajo, tuvo complicaciones en su salud, descubriendo otras patologías como tumor benigno en la columna, cambios degenerativos de articulación, quistes ováricos, entre otras. La ARL Positiva calificó su pérdida de capacidad laboral de un 21.70%. El 26 de mayo de 2016, las empresas demandadas le manifestaron por intermedio de carta, que, la relación laboral llegaba a su fin. Para tal despido, las codemandadas no pidieron autorización al Ministerio del Trabajo y el pago de la liquidación e indemnización por despido injusto no fue realizado con el salario que realmente devengaba, y hasta el momento no ha sido realizado.

Notificado del auto admisorio de la demanda, la Sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO dio respuesta al escrito de demanda indicando que se unió con VIRREY SOLIS IPS S.A. mediante un contrato de mandato con representación el 23 de enero de 2014, en la que se pactó total independencia en los procesos y subprocesos asistenciales. Negó que la señora Congote Pineda, le hubiese prestado los servicios personales a esta última, y dio por cierto que, la actora fue despedida el 26 de mayo de 2016, sin justa causa, por lo cual, se le pagó la correspondiente indemnización. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y elevó los medios exceptivos de: “Inexistencia del fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, Improcedencia del reintegro, Falta de causa sustantiva para la acción, Cobro de lo no debido, Buena fe, Prescripción, Enriquecimiento sin justa causa, Compensación e Innominada.”

El codemandado VIRREY SOLIS IPS SA allegó contestación a la demanda, indicando que, no fue esta sociedad quien dio por terminado el contrato de trabajo, esto por cuanto, la accionante no ha ostentado contrato de trabajo con éste. Se opuso a las pretensiones en su contra, e interpuso las excepciones de; “Inexistencia del contrato de trabajo, Cobro de lo no debido – inexistencia de la obligación, Buena fe, Prescripción, Compensación y pago, e Innominada o genérica.”

En sentencia proferida el 1° de septiembre de 2020, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín declaró que la señora Luz María Congote Pineda no contaba con estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo con la sociedad MEDICALL TALENTO HUMANO, en consecuencia, absolvió a ésta, y a VIRREY SOLIS IPS S.A., de reintegrar a la accionante, así como, de las demás pretensiones. Condenó en costas a la parte activa del proceso, en favor de las sociedades accionadas.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la accionante interpuso recurso de apelación, en contra de la totalidad de la sentencia, porque consideró que dentro del plenario no se tuvo en cuenta la posibilidad de que la demandante estuviese bajo un estado de debilidad manifiesta, de acuerdo a los parámetros de la Ley 361 de 1997, especialmente

porque, en un principio, la señora Congote fue calificada con una pérdida de capacidad laboral del 21%, posteriormente, se redujo al 16.70%; y dentro del proceso se logró probar que, después del despido, siguió enferma, e incluso, empeoró su condición de salud. De igual forma, indicó que, no es posible que la demandante pudiese tener en sus manos un dictamen de pérdida de capacidad laboral por una entidad competente, a sabiendas que, estuvo incapacitada desde hasta el 24 de mayo de 2016, y la terminación del contrato se dio el 26 de mayo de 2016. Reiteró que, frente a la solidaridad de las codemandadas, se debe tener presente el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que, la accionante prestaba sus servicios en el VIRREY SOLIS IPS S.A., llevaba el carnet de esta sociedad. Indicó que los vacíos que dejó la Ley 361 de 1997 fueron alimentados por la jurisprudencia, y con ello, el despido fue temerario sin tener en cuenta la jurisprudencia vigente y las pruebas aportados por ambas partes, ya que la indemnización de despido injusto no es suficiente. Reiteró que la solidaridad dada por el juzgador careció de fundamento, pues la solidaridad por parte de los codemandados si se dio, lo que se probó en el interrogatorio de parte, donde se aceptó que se tenía el mismo uniforme. Reiteró que se demostró en la prueba que no hay duda que la empresa conociera las incapacidades de la actora de origen laboral, con lo que se presume que el despido fue con y en ocasión de la enfermedad.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la parte actora allegó oportunamente escrito de alegatos de instancia, haciendo referencia a los mismos puntos del recurso de apelación. Solicitó se revoque la sentencia emitida en primera instancia, haciendo especial énfasis, en que, la señora Congote cumple con el porcentaje mínimo de la Ley 361 de 1997, y que, se encontraba en tratamientos médicos a causa del accidente laboral acaecido el 17 de noviembre de 2015, debiéndose valorar la prueba en su conjunto. Finalmente, aduce que, no hubo una justificación suficiente para la desvinculación, puesto que, tiene un origen discriminatorio. Indicó que, frente a la solidaridad, la calidad de beneficiaria de la entidad quedó debidamente comprobada, y con ende, petitionó nuevamente, se revoque la sentencia en su totalidad.

El apoderado de MEDICALL TALENTO HUMANO presentó oportuno escrito de alegatos de conclusión, solicitando se confirme la sentencia de primera instancia, en el entendido de que, la terminación del contrato de trabajo no ocurrió con causa a la supuesta discapacidad de la accionante. Alegó que, la señora Congote no contaba con una calificación de la pérdida de capacidad laboral, y tampoco era notorio en el desarrollo de sus funciones, incluso no asistió al examen médico de egreso. Refirió, que la terminación del contrato fue en efecto sin justa causa, no en una enfermedad de la demandante, pues no notificó nunca al empleador de estar inmersa en un proceso de pérdida de capacidad laboral. Recordó que la parte demandante cuenta con el peso probatorio en el proceso. Frente a la reliquidación, manifiesta que, dentro del plenario no se logró probar los rubros que la parte actora indica tener derecho, por lo que, también pide se confirme la decisión de primera instancia.

Por su parte, la apoderada de VIRREY SOLIS IPS S.A. elevó sus alegatos de instancia, solicitando se confirme en su totalidad la decisión de primera instancia, pues, dentro del libelo gestor no se encontró probada la estabilidad laboral reforzada que alegaba la accionante, haciendo especial énfasis en que, de los testimonios se logró colegir que, si la demandante consideraba que tenía una situación delicada de salud, debió haberse realizado los exámenes médicos de egreso de la sociedad empleadora. E indica que, con mayor razón se debe confirmar la sentencia frente a esta entidad, puesto que, quien suscribió el contrato de trabajo, y posteriormente decidió darlo por terminado, fue la sociedad codemandada.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si la demandante se encontraba amparada o no por el fuero de esta estabilidad laboral reforzada, en atención a su estado de salud al momento del fenecimiento del vínculo contractual, siendo procedente el reintegro solicitado con la sanción de 180 días de salario o si, por el contrario.

De igual forma, de ser del caso, como problema jurídico asociado, se determinar si existe solidaridad entre las pasivas.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

El artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos, que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, igualmente sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

Además, el artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

En cumplimiento de este mandato superior se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, de igual manera, ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Sumado a ello, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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.

Mediante sentencia C-531 de 10 de mayo de 2000, Expediente D-2600, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el supuesto de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación

cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de una justa causa para el despido o terminación del contrato respectivo.

La jurisprudencia constitucional, ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores discapacitados calificados, y ha extendido este beneficio aplicando directamente la Constitución, a favor de aquellos, cuya salud se deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en las condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

Atendiendo lo expuesto, la Corte Constitucional ha dicho de manera reiterada que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador enfermo o discapacitado, con pago de indemnización o sin ella, toda vez que el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, pues de lo contrario el despido resulta ineficaz y hay lugar a imponer las sanciones correspondientes.

Desde las sentencias T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-962 de 2008, T-271 de 2014, T- 351 de 2014, T-098 de 2015 y T-141 de 2016 la Corte Constitucional definió la ampliación del amparo que implica:

- El derecho a conservar el empleo
- El derecho a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad
- El derecho a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo;
- Que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Constituye *ratio decidendi* de las providencias C-824 de 2011, SU-049 del 2 de febrero de 2017, SU-040 de 2018, T-041 de 2019 y C-200 de 2019, las siguientes premisas importantes:

- La protección a las personas en situación de discapacidad es de origen constitucional y no solo legal, y de los principios en que se sustenta se deriva un derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, extendiéndose frente a personas vinculadas mediante cualquier modalidad de contrato –subordinado o no- y con independencia del origen de la situación de salud.
- Debe dársele una interpretación amplia a la Ley 361 de 1997 en cuanto a sus beneficiarios, porque este derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable.

En criterio de la Alta Corporación, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan por cualquier causa una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes y si bien el empleador debe tener conocimiento de la situación de salud del trabajador, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral, un carné o una limitación severa o profunda como lo indicó la *a quo*.

Por su parte la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1360-2018, modificó la posición que hasta el momento había defendido, reiterando dicho cambio en las sentencias SL3520-2018, SL260-2019 y SL2548-2019, jurisprudencia que se concreta en las siguientes premisas:

La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda

su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias.

Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.

Pero si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria, se insiste, ello, cuando la discapacidad es un obstáculo insuperable para trabajar.

Ahora, existe libertad probatoria para acreditar la condición generadora de la protección, por lo que es factible, mas no necesario, que se pruebe mediante el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 o con el dictamen pericial de las juntas de calificación de invalidez, que son unos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial.

En ilación a lo anterior, la Corte Constitucional en la sentencia C-063 de 2018, precisó:

“... Es importante establecer que el artículo 54 de la Constitución consagra que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. Así mismo, que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a quienes se encuentren en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud o, en otras palabras, acorde a su diversidad funcional.

En desarrollo de dicho mandato, el artículo 4º de la Ley 361 de 1997 impuso al Estado el deber de poner a disposición todos los recursos necesarios para la **PROTECCIÓN** de las personas en situación de discapacidad, entre otros, con el fin de conseguir su **integración laboral**. La Corte ha desarrollado el concepto de integración, el cual implica una ubicación

laboral acorde a las condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para la subsistencia y el sostenimiento de la familia.

(...)

En particular, el ámbito laboral constituye un espacio trascendental para el cumplimiento del objetivo de integración social de las personas en situación de discapacidad. En consecuencia, cuando se analiza la relación laboral de trabajadores con capacidades diferenciadas, opera el **principio de estabilidad en el empleo**, que consiste en la garantía de no ser desvinculado del mismo con motivo de la condición de discapacidad. Así, los principios de integración laboral y de estabilidad en el empleo han sido consagrados con el objetivo de lograr "... una igualdad real entre este grupo poblacional y el resto de las personas".

42. Una medida que posibilita el ejercicio del derecho a la igualdad de las personas en situación de discapacidad es la reubicación laboral. En la Sentencia T-1040 de 2001, la Corte precisó que esta se trata de un derecho cuyo ejercicio se encuentra condicionado por 3 aspectos relacionados entre sí: (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del cargo y (iii) la capacidad del empleador. Al respecto, esa providencia dijo:

"Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación."

En esa medida, la jurisprudencia ha concluido que cuando el empleador conoce el estado de salud de su empleado y tiene la posibilidad de situarlo en un nuevo puesto de trabajo, deberá reubicarlo en ese nuevo lugar en el cual se eliminen las barreras sociales de ingreso y permanencia en el empleo. En caso de que no lo haga, y lo despida, se presume que el despido se efectuó como consecuencia de su condición y que el empleador abusó de una facultad legal para legitimar una conducta discriminatoria..."

De lo expuesto se puede concluir que la jurisprudencia de la Corporación mencionada ha reconocido, pacífica y reiteradamente, que los derechos a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada son vulnerados cuando el empleador da por terminado el contrato laboral de su trabajador sin evaluar la posibilidad de reubicarlo de conformidad con sus condiciones de salud.

Ahora, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, también ha aclarado que, la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, regulada por el artículo 26 de la norma en comento, no es cualquier situación de salud la que activa la garantía, por lo cual, se ha consolidado que:

"[...] adoctrinado que para la concesión de la PROTECCIÓN de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207,

reiterada en las decisiones CSJ SL 14134-2015, SL 10538-2016, SL 5163-2017, SL 11411-2017 y SL 4609-2020).

En la sentencia CSJ SL 12998-2017 se recalcó, en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, que no es otra que la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral, como medio para satisfacer necesidades de amparo propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros.

En sentencia SL 1152 de 2023, la Corte Suprema de Justicia realizó un cambio significativo en su jurisprudencia respecto a los requisitos y beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, resaltándose en dicha providencia que se amplió la protección de estabilidad laboral reforzada a trabajadores con problemas de salud que no necesariamente tienen una discapacidad reconocida. La sentencia buscó prevenir despidos discriminatorios basados en condiciones de salud, asegurando que los trabajadores vulnerables no sean despedidos injustamente y estableció la obligación de los empleadores de realizar ajustes razonables para integrar a trabajadores con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.

Indicó por ende que, para tener derecho a la protección se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Deficiencia a Mediano o Largo Plazo: Tener una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que sea de mediano o largo plazo.
- Barreras en el Entorno Laboral: Existencia de barreras que impidan al trabajador ejercer su labor en igualdad de condiciones.

- Conocimiento del Empleador: El empleador debe conocer la condición del trabajador o esta debe ser notoria.
- Ajustes Razonables: El empleador debe realizar ajustes razonables para permitir la plena participación del trabajador en el entorno laboral.

Esta Sala de Decisión no puede dejar de lado, que la Corte Constitucional en los eventos de clasificación de la condición de Salud del Trabajador, y en especial en sentencia de unificación SU 061 de 2023 aclaró que la condición de salud que impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de las actividades se puede identificar con el siguiente listado que no es taxativo, y que al cumplirse se resume que la terminación de la relación laboral es discriminatoria:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

Sin embargo, también precisó, que cada caso debe ser estudiado de manera minuciosa con el fin de establecer si el individuo que solicita la protección en efecto sea beneficiario de ella y se recordó, que la protección depende de los tres supuestos, que son vitales para determinar la existencia o no del amparo, que ya fueron enunciados, pero que se reiteran:

- Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades
- Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido
- Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

La Corte determinó que la protección de estabilidad laboral reforzada no solo aplica a los trabajadores con discapacidad, sino también a aquellos que, aunque no tengan una discapacidad reconocida, se encuentren en una situación de vulnerabilidad debido a problemas de salud que afecten su capacidad laboral.

No está de más para la Sala recordar, que, el conocimiento de la enfermedad por parte del empleador se acredita, según los dichos de la Corte Constitucional así:

- 1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- 4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se

da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador

En el caso que nos ocupa, no se niega la existencia de la relación laboral, ni la terminación realizada sin justa causa a la misma, el 26 de mayo del año 2016, con el pago de la indemnización correspondiente.

Ahora, frente la calidad de beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, se observa que la señora Luz María Congote Pineda, para el 17/11/2015, siendo las 8:55 a.m. sufrió una caída, resbalándose con el pie derecho y cayendo con fuerza ocasionando dolor en la rodilla derecha, tobillo izquierdo a la altura de la cadera y el coxis.

Consecuente a dicho evento, la trabajadora fue incapacitada bajo el código de diagnóstico M454- lumbago no especificado por los siguientes períodos de tiempo:

El 26 de noviembre del año 2015 fue incapacitada por 15 días.

09 de diciembre del año 2015 incapacidad por 10 días.

21 de diciembre de 2015 incapacidad por 10 días.

30 de diciembre de 2015 incapacidad por 10 días.

12 de enero del año 2016, incapacidad por 15 días.

11 de febrero del año 2016, incapacidad por 10 días, a partir de esta fecha, la incapacidad cambia a S300- Contusión de la región lumbosacra y de la pelvis.

24 de febrero del año 2016, incapacidad por 10 días.

8 de marzo del año 2016, incapacidad por 25 días.

4 de abril del año 2016, incapacidad por 20 días.

25 de abril del año 2016, incapacidad por 30 días.

Posterior a la terminación de la relación laboral, la demandante continuó siendo incapacitada por la misma patología de origen laboral, el 31 de enero y hasta el 2 de febrero del año 2017.

En historia clínica del 4 de abril del año 2016, se dio de alta a la demandante por ortopedia así:

PTE CON HISTORIA ANOTADA TIENE ESTUDIOS COMPATIBLE CON LX INVETERADA DE COCCIX, ESTA SINTOMATICA, SE ENVIA PARA EVALUACION POR CLINICA DE DOLOR Y CITA POR NEUROCCX CLINICA BOLIVARIANA, INCAPACIDAD DE 20 DIAS, ALTA POR ORTOPEdia

El 25 de abril del año 2016, se enuncia al respecto:

Concepto Medico: PERSISTE CON DOLOR INTENSO Y CON SINTOMAS QUE NO SON EXPLICABLES POR EL TRAUMA Y EL TIEMPO DE EVOLUCION YA TIENE ORDEN PARA EVALUACION PR MODULO DE COLUMNA FORMULA INCAPACIDAD

En fecha posterior a la terminación de la relación laboral, la demandante continuó en tratamiento por el dolor que sufría, y posteriormente el 19/08/2017, se notificó el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por POSITIVA S.A., donde es estableció que no tiene pérdida de capacidad laboral derivada del accidente, ahora, la Junta Regional de Calificación de Invalidez, determinó en valoración del 27/12/2017, tuvo en cuenta lo siguiente:

Deficiencia	Capitulo	Tabla	CFP	CFM1	CFM2	CFM3	Valor	CAT	Total
Deficiencia por disestesia secundaria a neuropatía periférica o lesión de médula espinal y dolor crónico somático	12	12.5	1	NA	NA	NA	10,00%		10,00%
Valor combinado									10,00%

Con ello, determinó un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 21.70%, cuya estructuración es posterior a la terminación de la relación laboral, el 9/06/2016, pero que tuvo origen en el accidente que tuvo la trabajadora.

Ahora, en el marco de la audiencia del artículo 80 del CPT Y SS, se recepcionó el interrogatorio de parte de la demandante la cual, a las luces del artículo 191 del CGP, arrojó los siguientes hechos de confesión:

- ✓ Fue citada en la relación laboral por tratos irrespetuosos con sus compañeros.
- ✓ El 10 de febrero del año 2016 recibió una misiva de suspensión en la relación laboral.

Henry Alberto Riveros Quevedo, representante legal de la accionada **VIRREY SOLIS IPS**, indicó:

- ✓ Medical y VIRREY SOLIS existe un contrato comercial de mandato con representación desde el veintitrés de enero del año dos mil catorce hasta la actualidad, y ellos fungen como contratistas independientes.
- ✓ Las trabajadoras portan el uniforme de Virrey, pues Medical realiza algunos procesos asistenciales de cara al paciente.
- ✓ La demandante tenía un carnet en donde se indica que presta servicios para Virrey que era dado por Medical, talento humano.
- ✓ Virrey proporcionaba la infraestructura y los elementos como los sistemas de información, necesarios para cumplir la misión que Medical le da.
- ✓ Se le entrega a la demandante el sistema de información para poder desarrollar la labor.

Representante legal de Medical Talento Humano, Cindy Paola Salazar Galindo:

- ✓ La trabajadora tuvo un accidente de trabajo.
- ✓ A la trabajadora se le dieron recomendaciones médicas por cuatro meses en el mes de febrero.

Se recibieron los testimonios de

BEYEIDIS MARYURIS GARCIA DOMINGUEZ. Para el momento del accidente ya no trabajaba con la empresa. Sabe que la demandante recibía órdenes de la coordinadora médica que era trabajadora de Virrey, tenía logotipos de Virrey en su dotación, los inmuebles eran de Virrey quien le daba los horarios.

OSCAR JAIR VARELA MORA. Jefe de talento humana de Medicall. Expuso que a la demandante se le hicieron varios procesos disciplinarios. Indicó que la terminación de la relación laboral culminó cuando la trabajadora ya no estaba incapacitada y no tenía conocimiento de situaciones de salud. La demandante no elevó ninguna queja en el comité de convivencia laboral. Indicó que Medicall tiene en su nómina coordinadores médicos, quien es el que armoniza todo lo

administrativo en cada sede. El jefe de la demandante era el coordinador administrativo.

ANGIE VANESSA GALLEGO. Familiar de la demandante no indicó nada que aportara a la Litis del proceso.

MARTHA ISABEL CABRERA OLAYA. Explicó la demandante no tenía incapacidades para el momento del despido. Solo manera la nómina y seguridad social y supo que las incapacidades fueron pagas por la ARL.

Es importante tener en cuenta que, el proceso de la señora Luz María Congote Pineda, después del accidente fue de difícil recuperación y manejo, por sintomatología previa de origen común, debiendo ser intervenida el 31/01/2017 mediante bloqueo del dolor derivado del accidente de trabajo. Era plausible que el empleador hubiese inferido que la accionante se encontraba en un tratamiento médico, toda vez que tuvo una densidad importante de incapacidades de manera previa al despido, que culminaron precisamente el día anterior a la notificación del fenecimiento del contrato, lo cual, da pie a presumir en las voces de la sentencia SL 1152 de 2023, que el despido tuvo lugar con ocasión al estado de salud de la demandante, quien de acuerdo a la historia clínica contaba con dolor y limitaciones del movimiento, con ello, se imposibilitaba el desempeño de sus funciones, situación que no fue desvirtuada

No es posible que la pasiva en el marco del proceso judicial, indique o allegue otro tipo de razones por las cuales culminó el vínculo diferente a las que expuso en la misiva notificada a la demandante, en donde con claridad se indica que la terminación era sin justa causa.

Si bien el demandante para ese momento no contaba una calificación o diagnóstico claro que diera certeza sobre la razón de sus dolencias, no podemos dejar de lado, que en estas situaciones la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias CSJ SL 711-2021 y CSJ SL 572-2021 reiteró su criterio y lo amplió, señalando que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una valoración médica o calificación técnica, también podía inferir el conocimiento del estado de salud precario así:

“[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación. “

Este concepto, se torna especialmente relevante en el caso de marras, en el que, se conoció por parte de la empleadora que la trabajadora se encontraba en tratamiento con ocasión a la caída por las escalas, debiendo entonces con ello, cerciorarse, que la trabajadora hubiere recuperado su salud, empero, la terminación de la relación laboral fue el 25 de mayo del año 2016 y la calificación efectuada por POSITIVA en el año 2017.

En este caso, pese a las indicaciones de la *a quo*, resulta claro que para el momento de la terminación de la relación laboral, la señora Luz María Congote Pineda se encontraba bajo el fuero protector de la estabilidad laboral reforzada, sin terminar el tratamiento consecuente del dolor lumbar, y si bien la demandada concedió la indemnización por la terminación sin justa causa, esa situación no remedia la desprotección con la cual queda al cese de la relación contractual, que va en contra precisamente de lo amparado por el fuero de la llamada estabilidad.

No comparte, por ende, la Sala, las conclusiones arribadas por la *a quo*, pues en este proceso la situación de salud del trabajador, era absolutamente clara al momento de la terminación de la relación laboral, con lo que el empleador se encontraba obligado a acudir al Ministerio del Trabajo y ante ello, deberá **REVOCARSE** la sentencia proferida y ordenar a la accionada **REINTEGRAR** al trabajador, con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir sin solución de continuidad desde el 26 de mayo del año 2016.

De igual forma, se ordenará el pago de \$5.040.000 por concepto de sanción de la Ley 361 de 1997 artículo 26, 180 días de salario, teniendo en cuenta una asignación salarial de \$840.000.

Ahora, la solidaridad tiene 3 fuentes, la Ley, el contrato y el testamento. En el caso de autos. Sobre la solidaridad, el artículo 34 del CST reza:

“1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas”.

El alcance de esta disposición advierte que la solidaridad del beneficiario de la obra realizada por el trabajador no se presenta automáticamente, o en todos los eventos, sino exclusivamente cuando las labores desempeñadas por el trabajador no sean ajenas al giro ordinario de sus negocios. La excepción a la solidaridad, es decir, cuando las labores son ajenas al giro ordinario de los negocios del beneficiario de la obra, fue declarada exequible por la H. Corte Constitucional en la sentencia C 593 de 2014, en donde se reflexionó:

“3.6.1.5 Se observa entonces que la jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia, de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, dentro del marco de sus competencias, han aplicado e interpretado la figura de la solidaridad laboral prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. A partir de ella, se ha impuesto límites al uso irregular de la contratación independiente, imponiendo el pago compartido tanto del contratista independiente como de la empresa que se beneficia de la labor. De igual manera, como criterio de distinción entre el uso legítimo y constitucionalmente válido de la tercerización y aquél uso irregular y vulneratorio de los derechos de los trabajadores, se encuentra la determinación si el empleado realiza funciones propias del giro ordinario de la empresa o entidad. Esto último, teniendo en consideración el concepto amplio que ha sido acogido por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en el entendido que para que proceda la figura de solidaridad laboral basta con demostrar que no son labores extrañas al desarrollo de la empresa.

Es por ello que la distinción hecha por la disposición entre aquellos trabajadores del contratista que desarrollen funciones normales y ordinarias de la empresa contratante y aquellas ajenas a la misma, tiene su fundamento en el objeto y fin del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, evitar que la referida empresa utilice la llamada tercerización para evadir las obligaciones laborales y esconda verdaderos contratos realidad para desarrollar las funciones o labores que le son propias para cumplir su objeto social.

Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral también ha interpretado los alcances de ésta norma, indicando en las sentencias de radicación 38.651 de 2014, 49.730 de 2016 y SL 715 de 2019 que el presupuesto de la solidaridad es la afinidad en las actividades desplegadas por el contratista

independiente y por el beneficiario, precisando que aún cuando no se exige identidad, si debe existir co-relación entre las actividades.

En el contexto de la subcontratación, aclaró la H. Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL 3198 de 2019, que el contratista, es un verdadero beneficiario de las labores desempeñadas por el trabajador a través del sub contratista, así:

“En segundo lugar, resulta imperativo recordarle al censor que la responsabilidad solidaria consagrada en el artículo 34 del CST no se predica únicamente del beneficiario directo o dueño de la obra, sino también del contratista independiente y del subcontratista, como quiera que éstos deben ser mirados, asimismo, como beneficiarios de los servicios prestados por el trabajador, así sea de manera indirecta, dado el carácter tuitivo o proteccionista del derecho laboral, razón por la cual también se torna intrascendente el hecho de que el Tribunal no hubiera efectuado expresamente un análisis tendiente a verificar si Vicon S.A. era la beneficiaria de las labores desarrolladas por el trabajador fallecido.

Frente al tema, en sentencia CSJ SL, 27 oct. 1989, rad. 3321, reiterada en la CSL SL869-2019, rad. 56394, esta Sala adoctrinó:

La acusación que se le hace al ad-quem de interpretar con error el Artículo 3º del Decreto 2351 165, que modificó al 34 del CS T., se hace consistir en que tal precepto sólo hace solidariamente responsable de los derechos laborales del trabajador al dueño de la obra y al contratista o a aquél y el sub-contratista, mas no al contratista y al subcontratista.

La Sala se permite observar que el Tribunal no equivocó la inteligencia de dicha norma cuando dedujo responsabilidad solidaria del contratista y subcontratista demandados porque analizada detenidamente esa normatividad y desentrañando su espíritu, es necesario concluir que para eventos como el aquí ocurrido, el contratista debe ser mirado, pues realmente lo es, como un beneficiario de los servicios prestados por el trabajador a través del subcontratista ya que no debe perderse de vista el sentido proteccionista que corresponde al derecho laboral; por consiguiente. lo que se predique del contrato entre el dueño de la obra y el beneficiario del trabajo o de la prestación del servicio, en este caso A. I. C. LTDA., no puede perjudicar al trabajador del subcontratista, pues frente a aquél, se repite, el contratista tiene que ser considerado como beneficiario del servicio personal que presta el trabajador como que a la postre se aprovecha, aunque sea indirectamente, de la labor ejecutada por el trabajador, máxime, como se desprende del infolio, la actividad normal de A. I. C. Ltda. pertenece a las normales del codemandado José Darío Mora T aborda. (subrayado fuera de texto)”.

Consecuente a ello, al tener VIRREY SOLIS IPS SA como objeto social, la prestación de servicios médicos, la atención al cliente, en efecto, es afín a ello, siendo, Solidariamente responsable de las obligaciones que sobre la trabajadora tenía MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S en coherencia con los presupuestos citados de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Consecuente a ello, se declarará la solidaridad.

Ahora, interpuso la pasiva MEDICALL TALENTO HUMANO la excepción de compensación. Teniendo en cuenta que el pago de la indemnización sin justa causa

no debió pagarse, conforme al artículo 1714 del c.c. se ordena compensar la suma de \$840.000 pagados a la demandante. Los demás medios exceptivos se despachan desfavorablemente al haberse resultado implícitamente.

Con todo lo anterior, se concluye la revocatoria de la manera íntegra de la sentencia proferida en primera instancia y objeto de apelación.

DE LAS COSTAS.

Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso propuesto.

Costas en primera instancia a cargo de la demandada y a favor de la actora que serán liquidadas por el juzgado de origen.

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

RESUELVE:

PRIMERO: Revocar íntegramente la sentencia que se revisa en Apelación proferida por el Juzgado Quince (15) Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Declarar que la señora LUZ CONGOTE PINEDA se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada en la relación laboral con Medically Talento Humano SAS por lo tanto, se ordena su reintegro con el pago de prestaciones sociales causadas desde el 26 de mayo del año 2016, de dichos valores se ordena compensar la suma pagada por indemnización por despido sin justa causa.

TERCERO: Condenar a MEDICAL TALENTO HUMANO S.A.S. la suma de \$5.040.000 por concepto de sanción de la Ley 361 de 1997 artículo 26.

CUARTO: Declarar a VIRREY SOLIS IPS SA solidariamente responsable de las obligaciones ordenadas en esta providencia por las razones expuestas.

QUINTO: Se declaran imprósperos los medios exceptivos.

SEXTO: Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso propuesto.

Costas en primera instancia a cargo de la demandada y a favor de la actora que serán liquidadas por el juzgado de origen.

Lo resuelto se notifica por EDICTO. Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Código de verificación: **0d6c0be7ac280453c9b5eef746525f2b2f8cea2d245e352a4f5df47f619cb376**

Documento generado en 06/09/2024 02:29:22 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>