

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR DISCAPACIDAD O FUERO DE SALUD – El trabajador debe demostrar que para la fecha en que se produjo la terminación del contrato, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo que le impedía ejercer su labor en condiciones de igualdad, y que ese estado fue conocido o debió ser conocido por el empleador para que en su favor operara la presunción de despido discriminatorio. / **PREAVISO** – En el contrato a término fijo, si el empleador desea terminar el contrato, deberá notificarlo por escrito dentro de los 30 días anteriores al vencimiento del término, de no hacerlo, deberá indemnizar al trabajador por despido sin justa causa.

HECHOS: En la sentencia de primera instancia, se declaró la estabilidad laboral reforzada de la demandante y la ineficacia de su despido; en consecuencia, se condenó a la demandada a reintegrar a la demandante a un cargo que se adapte a sus condiciones de salud; a pagarle los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, y aportes dejados de percibir desde la fecha del despido; y a reconocerle la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. La parte demandada interpuso recurso de apelación, afirmando que la relación de trabajo que vinculó a las partes no terminó por despido injusto, sino por el vencimiento del plazo pactado, y que la demandante solo reportó incapacidades hasta el 09 de julio de 2017, y por ello la terminación del contrato surtió efectos a partir del día 10 del mismo mes y año; además, sostuvo que la pretensora no tuvo ninguna pérdida de capacidad laboral y no hubo ninguna discriminación.

TESIS: (...) A la demandante, le bastaba con demostrar que para la fecha en que se produjo la terminación del contrato, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo que le impedía ejercer su labor en condiciones de igualdad, y que ese estado fue conocido o debió ser conocido por el empleador, para que en su favor operara la presunción de despido discriminatorio, y se activara la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997. (...) pese a que, en el expediente no reposa la carta de terminación del contrato, se tuvo como fecha incuestionada de finalización del vínculo el 10 de julio de 2017; ello conforme a las pruebas documentales y testimoniales del proceso. (...) si bien las incapacidades médicas sucesivas de la demandante prueban que su estado de salud le impedía temporalmente el desempeño de sus labores, no demuestran la existencia de una limitación a mediano o largo plazo, en tanto que, para la fecha del despido no se acredita la vigencia de un diagnóstico, tratamiento médico, recomendaciones o restricciones laborales, aunado a que la ARL calificó la pérdida de su capacidad laboral con ocasión del accidente de trabajo sufrido el 10 de enero de 2015 con el 0.0%. (...) en el plenario no obra la carta de terminación del contrato de trabajo celebrado entre las partes, y por ello, se desconoce cuál fue la causal enrostrada a la trabajadora para finiquitar el vínculo, lo que, de contera, impide determinar si se trató de una causal objetiva o una justa causa; y aunque en el recurso de apelación la demandada sostuvo que el contrato de trabajo terminó por el vencimiento del plazo pactado, lo cierto es que el preaviso remitido a la demandante data del 22 de junio de 2015 respecto a la terminación que debía cumplirse el 31 de julio de 2015 y no obra en el expediente ninguna comunicación en la cual se le informe a la pretensora la presunta reactivación del preaviso, habiendo transcurrido ya casi dos años. De lo antedicho se deduce que el contrato se prorrogó en virtud de la incapacidad médica y por ende competía al empleador comunicar nuevamente el preaviso o invocar la justa causa para terminación del contrato el 10 de julio de 2017. (...). Así las cosas, la demandada deberá pagar en favor de la demandante, indemnización por despido sin justa causa, correspondiente a los salarios por el tiempo que faltaba para el vencimiento del plazo, esto es 320 días, liquidados sobre el salario mínimo legal. Suma que deberá ser indexada desde la fecha de la terminación del contrato hasta la fecha del pago efectivo de la obligación.

M.P. SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
FECHA: 15/02/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicado: 05001-31-05-023-2018-00694-01
Demandante: María Isabel Restrepo Gómez
Demandada: Fundación Las Golondrinas
Asunto: Apelación de Sentencia
Procedencia: Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud

Medellín, febrero quince (15) de dos mil veinticuatro (2024)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, respecto de la sentencia proferida el 14 de agosto de 2023 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por María Isabel Restrepo Gómez contra la Fundación Las Golondrinas, conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-023-2018-00694-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

La señora Isabel Restrepo Gómez instauró demanda ordinaria laboral contra la Fundación Las Golondrinas pretendiendo que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, celebrado el 08 de enero de 2015 con vigencia hasta el 28 de febrero del mismo año, y que se prorrogó hasta el 10 de octubre de 2017, cuando fue despedida sin justa causa, estando amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

De consiguiente, pretende el reintegro a cargo que venía desempeñando, y el pago de los salarios, prestaciones, vacaciones y aportes dejados de percibir, o en subsidio, la indemnización por despido sin justa causa; adicionalmente, pretende el reconocimiento de la indemnización por despido en estado de limitación o debilidad manifiesta, y de la indemnización total y ordinaria por culpa patronal.

En respaldo de tales pedimentos, la señora Isabel Restrepo Gómez expuso que el 08 de enero de 2015 suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la Fundación Las Golondrinas, para desempeñar el cargo de ayudante de construcción en la obra Ruta de Campeones II; y que el término inicialmente pactado se extendía hasta el 28 de febrero de 2015, pero se fue prorrogando automáticamente hasta convertirse en término indefinido.

Informó que el 13 de enero de 2015 sufrió un accidente de trabajo, cuando un trabajador de la obra que estaba bajo la influencia de sustancias psicoactivas y en estado de alicoramiento, la empujó a un abismo; que la fundación no ejercía ningún control sobre el consumo de drogas ni licores; y que la caída que sufrió le afectó considerablemente la columna y las rodillas, debiendo utilizar una silla de ruedas para cualquier desplazamiento.

Adujo que estuvo incapacitada desde la fecha del accidente, aunque solo le pagaron los primeros 180 días de incapacidad porque la ARL Sura S.A. la calificó con una pérdida de capacidad laboral del 0,0%; que desde el mes de septiembre de 2017

dejaron de expedirle incapacidades, y aunque solicitó su reubicación a la señora Paula Toro, jefe de gestión humana de la Fundación Las Golondrinas, la misma le manifestó que debía solicitar la calificación por parte de Colpensiones E.I.C.E., la cual se encuentra en trámite.

Dijo que actualmente no recibe ningún tratamiento, y que el recibido con anterioridad no tuvo ningún éxito; que no recibe el pago de salarios ni incapacidades desde julio de 2015; y que mediante comunicado del 28 de junio de 2018 le informaron que su contrato de trabajo había terminado el 10 de octubre de 2017, por no haberse generado incapacidades desde septiembre del mismo año (doc.05, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal, y a través de apoderado legalmente constituido, la **Fundación Las Golondrinas** admitió que celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la señora María Isabel Restrepo Gómez, para desempeñar el cargo de ayudante de construcción, por el periodo comprendido entre el 08 de enero de 2015 y el 28 de febrero de mismo año, contrato que fue prorrogado de común acuerdo hasta el 31 de julio de 2015, y preavisado para su terminación el 22 de junio de 2015, aunque la misma no se hizo efectiva porque la demandante se encontraba incapacitada.

También asintió que la actora sufrió un accidente de trabajo el 13 de enero de 2015, sin embargo, aseveró que el mismo se produjo mientras la actora transportaba material en una carreta, y el pie le quedó atrapado, sufriendo una caída desde su misma altura; que la ARL Sura calificó las secuelas de aquel accidente con un 0,0% de pérdida de capacidad laboral; y que las recomendaciones o restricciones médicas generadas solo tuvieron vigencia hasta el 24 de abril de 2015.

Sostuvo que el contrato celebrado con la actora no se prorrogó automáticamente, y mucho menos se convirtió a término indefinido, en virtud de la notificación del

preaviso de terminación, con la salvedad de que el vínculo se mantendría vigente hasta que la actora superará su estado de incapacidad; y que el contrato finalmente se dio por terminado el 10 de julio de 2017, porque desde ese entonces la trabajadora no volvió a reportarle ninguna incapacidad, ni asistió a cumplir con su jornada de trabajo.

Consecuentemente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y de mérito excepcionó terminación de la relación laboral por la causal de expiración del plazo; pago; cobro de lo no debido; falta de legitimación en la causa por pasiva; buena fe; y la excepción genérica (doc.15, carp.01).

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 14 de agosto de 2023, declaró la estabilidad laboral reforzada de la señora Isabel Restrepo Gómez, y la ineficacia del despido acaecido el 10 de julio de 2017; y condenó a la Fundación Las Golondrinas a reintegrar a la demandante a un cargo que se adapte a sus condiciones de salud; a pagarle los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, y aportes dejados de percibir desde la fecha del despido, liquidables sobre un (1) SMLMV; y a reconocerle la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por valor de \$4.426.302; absolvió a entidad demandada de la indemnización por culpa patronal, y de la indemnización por despido sin justa causa; y condenó en costas a la fundación, en favor de la demandante (doc.30-31, carp.01).

1.4.- RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la **Fundación Las Golondrinas** interpuso el recurso de alzada en procura de que se revoque el fallo de primer grado, y en su lugar, se absuelva a su representada de las pretensiones incoadas, sustentando que la relación de trabajo que vinculó a las partes no terminó por despido injusto, sino por el vencimiento del plazo pactado hasta el 31 de julio de 2016, preavisado el 22

de junio de 2016, y aunque la terminación solo surtió efectos cuando la trabajadora dejó de acreditar que estaba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, lo cierto es que ello no puede asimilarse a una prórroga del contrato; que la demandante solo reportó incapacidades hasta el 09 de julio de 2017, y por ello la terminación del contrato surtió efectos a partir del día 10 del mismo mes y año; que la pretensora no tuvo ninguna pérdida de capacidad laboral y no hubo ninguna discriminación ya que la obra civil para la que prestaba sus servicios terminó en el año 2015, mucho antes de que finiquitara el contrato de trabajo; que la litigiosa por activa, actuando de mala fe, se abstuvo de informar a su prohijada sobre la prórroga de las incapacidades, para años después, solicitar el pago de la indemnización deprecada; y que la Fundación no cuenta en la actualidad con obras a su cargo donde pudiera reubicar a la demandante (desde el minuto 00:57:55, doc.30, carp.01).

1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, ninguna de las partes emitió pronunciamiento.

2.- CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por la **Fundación Las Golondrinas**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

2.2.- HECHOS NO CONTROVERTIDOS

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que la señora María Isabel Restrepo Gómez celebró un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la Fundación Las Golondrinas, para desempeñar el cargo de ayudante construcción, con una remuneración equivalente a un (1) SMLMV, por el periodo comprendido entre el 08 de enero de 2015 y el 28 de febrero del mismo año (págs.01-02, doc.03, carp.01).
- Que el 10 de enero de 2015 la Fundación Las Golondrinas le reportó a la ARL Sura que la actora sufrió accidente de trabajo mientras transportaba material en un coche, un pie se le quedó atrapado en una tabla del puente, y al tratar de sacarlo, sufrió un fuerte dolor en la rodilla derecha (págs.17-18, doc.16, carp.01).
- Que el 28 de febrero de 2015 las partes prorrogaron el contrato de trabajo por ciento cincuenta y dos (152) días, contados desde el 01 de marzo de 2015 hasta el 31 de julio del mismo año (pág.12, doc.16, carp.01).
- Que el 19 de marzo de 2015 la Fundación Las Golondrinas le reportó a la ARL Sura que la actora sufrió el siguiente accidente de trabajo: se deslizó mientras estaba trapeando, y sufrió una caída, recibiendo el golpe en la rodilla izquierda (págs.19-20, doc.16, carp.01),
- Que el 22 de junio de 2015 la Fundación Las Golondrinas le preavisó a la actora la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado, a partir del 31 de julio del mismo año (pág.13, doc.16, carp.01).
- Que el 26 de abril de 2016 la ARL Sura S.A. calificó la pérdida de capacidad laboral de la actora, derivada del accidente de trabajo acaecido el 10 de enero de 2015, con un 0,0% (págs.15-16, doc.16, carp.01).
- Que el 06 de junio de 2018 la actora le solicitó la Fundación Las Golondrinas reubicarla en el cargo que venía desempeñando, o el que resultara compatible con

su estado de salud, y el pago de los salarios dejados de percibir desde que se le generó la última incapacidad laboral (págs.04-06, doc.03, carp.01).

- Que el 28 de junio de 2018 la Fundación Las Golondrinas desestimó lo peticionado, arguyendo que la relación de trabajo que las vinculó terminó el 10 de julio de 2017, cuando la actora dejó de presentarse a su lugar de trabajo, sin reportar incapacidad médica o cualquier otro impedimento (págs.10-11, doc.03, carp.01).

2.3.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si a la señora María Isabel Restrepo Gómez le asiste el derecho a ser reintegrada al cargo que venía desempeñando al servicio de la Fundación Las Golondrinas, o a un cargo que se adapte a sus condiciones de salud, y al pago de los salarios, prestaciones y aportes dejados de percibir, y al reconocimiento de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997?

Para los anteriores efectos que habrá que constatar:

¿Si para la fecha de terminación del contrato que vinculó a las partes, la actora estaba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada, esto es, si se encontraba en un estado de salud que comportara una limitación en el mediano y largo plazo, que le dificultara o impidiera el desarrollo regular de su actividad laboral, y si aquel estado era conocido por el empleador?

Adicionalmente, habrá que establecer:

¿Si el finiquito de la relación laboral se produjo por el vencimiento del plazo pactado como causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo?

2.4.- TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual, si bien las incapacidades médicas sucesivas de la demandante prueban que su estado de salud le impedía temporalmente el desempeño de sus labores, no demuestran la existencia de una limitación a mediano o largo plazo, en tanto que, para la fecha del despido no se acredita la vigencia de un diagnóstico, tratamiento médico, recomendaciones o restricciones laborales, aunado a que la ARL calificó la pérdida de su capacidad laboral con ocasión del accidente de trabajo sufrido el 10 de enero de 2015 con el **0.0%**.

De consiguiente, la sentencia de primer grado será revocada y en su lugar se absolverá a la demandada de la pretensión principal de reintegro por fuero de salud, ordenando el pago de la indemnización por despido injusto.

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece:

“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

Sin embargo, cumple memorar que la constitucionalidad del citado precepto normativo fue condicionada bajo los siguientes parámetros:

“SEGUNDO. Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como

de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (C-561 del 2000).

Para la configuración del fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o fuero de salud, la Corte Constitucional, en cientos de fallos de tutela, y en las sentencias de unificación SU-049 de 2017, SU-087 de 2022 SU-061 de 2023, ha excluido como requisito probatorio la calificación de una pérdida de capacidad laboral determinada, y ha tenido por sentado que la misma se configura siempre que establezcan los siguientes supuestos:

“Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos:

(i) 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;

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y

(iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación” (Sentencia SU-061 de 2023)

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que tradicionalmente exigía la acreditación de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, moduló su postura a partir de la sentencia SL1152-2023, reiterada en las sentencias SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023, SL1183-2023 y SL2834-2023, bajo un nuevo examen de la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad, oportunidad en la que explicó:

“En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) *La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*

b) *La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

c) *Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.” (CSJ SL1152-2023).

Respecto de los presupuestos que deben considerarse al momento de evaluar la situación de discapacidad de un trabajador, precisó:

“Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.

Y en lo que tiene que ver con la terminación del vínculo laboral, expresó:

“Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

· Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

· Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables”.

2.6.- CASO CONCRETO

Así las cosas, la Sala colige que a la señora María Isabel Restrepo Gómez, le bastaba con demostrar que para la fecha en que se produjo la terminación del contrato, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo que le impedía ejercer su labor en condiciones de igualdad, y que ese estado fue conocido o debió ser conocido por el empleador, para que en su favor operara la presunción de despido discriminatorio, y se activara la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997.

Para zanjar la controversia planteada cumple relieves que, aunque en el expediente no obra documental que dé cuenta de las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que se produjo el finiquito de la relación de trabajo, esto es, no reposa la carta de terminación del contrato, se tuvo como fecha incuestionada de finalización del vínculo el 10 de julio de 2017; ello conforme a lo indicado por la demandada en la respuesta a un derecho de petición dada el 28 de junio de 2018 (págs.10-11, doc.03,

carp.01), lo que se sostuvo a lo largo del escrito de contestación (doc.15, carp.01), lo manifestado el interrogatorio de parte rendido por su representante legal, la señora Gabriela Teresita Santos García (desde el minuto 00:04:51, doc.29, carp.01), y lo declarado por la señora María Isabel Restrepo Gómez, también en el interrogatorio de parte (desde el minuto 00:27:41, doc.29, carp.01).

Así las cosas, se constata que la Fundación Las Golondrinas admitió, tanto en el escrito de contestación (doc.15, carp.01), como en el interrogatorio de parte rendido por su representante legal (desde el minuto 00:04:51, doc.29, carp.01), que la actora sufrió un accidente de trabajo el 10 de enero de 2015, y que estuvo incapacitada hasta el 09 de julio de 2017, esto es, un día antes al que se produjo el despido. Sobre el particular, se advierte que la demandante no aportó las incapacidades médicas al expediente; sin embargo, pudo cotejarse que las incapacidades realmente se extendieron, de forma continua e ininterrumpida, hasta el 27 de septiembre de 2017, según lo indicado en el certificado de incapacidades generado por la EPS Salud Total (págs.15-16, doc.03, carp.01).

Téngase presente que la pretensora tampoco aportó la historia clínica, no siendo posible determinar cuál era el diagnóstico y tratamiento al cual estaba sometida. De consiguiente, solo es viable establecer que para la fecha del finiquito contractual la actora estaba separada del ejercicio del cargo por incapacidad médica temporal.

De otra parte, la demandante fue calificada por la ARL SURA, el 26 de abril de 2016, ente que estableció que la misma presenta una pérdida de capacidad laboral del **0.0%**, como consecuencia del accidente de trabajo sufrido el 13 de enero de 2015 (págs.15-16, doc.16, carp.01). y a pesar de que en el libelo incoativo de la demanda se indica que se solicitó la calificación a la AFP pública, en el interrogatorio de parte la señora María Isabel Restrepo, afirmó que no ha sido calificada por ninguna otra entidad.

Cabe mencionar que aunque la Fundación llamada a juicio aportó algunas de las incapacidades laborales expedidas a la actora de la atención del 05 de abril de

2017(folios 22 a 81, doc.16, carp.01) y en ellas se refiere como diagnósticos, para abril de 2015 (*S800*), *trauma de rodilla* y para mayo de 2017 (*M179*) *otras gonoartrosis primarias*, se desconoce el diagnóstico de las incapacidades para la fecha del despido, así como el estado real de salud de la demandante pues en la epicrisis que acompaña el certificado de incapacidad del 05 de abril de 2017, se lee “*se revisa la radiografía de mano derecha la cual no observo lesiones óseas y se revisa la radiografía de rodilla derecha la cual no hay lesiones óseas nuevas aparentes*” (folio 24 doc. 16, carp.01)

De manera que no hay elementos para concluir que la demandante presentaba una deficiencia o limitación física, mental o sensorial -factor humano- de mediano o largo plazo que le impedía ejercer su labor en condiciones de igualdad -factor contextual y en todo caso, las incapacidades solo se extendieron dos meses y 18 días más, hasta el 27 de septiembre de 2017, desconociéndose por completo la evolución posterior del estado de salud de la demandante.

En lo que respecta al conocimiento que tenía la Fundación Las Golondrinas sobre la afectación a la salud de la demandante, importa señalar que la demandada resolvió dar por terminado el contrato de trabajo, a partir del 10 de julio de 2017, por la ausencia injustificada de la demandante en su lugar de trabajo, habiendo sido solo enterada de las incapacidades generadas hasta el 09 de julio de 2017, no existiendo elementos demostrativos que comprueben que la última incapacidad hubiese sido efectivamente entregada o comunicada por la trabajadora al empleador.

En adición a ello, se advierte que la Fundación Las Golondrinas, hizo seguimiento a las recomendaciones laborales, y en general, al estado de salud de la demandante, en las fechas 24 de abril de 2015 (pág.29, doc.03, carp.01), 04 de agosto de 2016 (pág.26, doc.03, carp.01), y 22 de junio de 2016 (pág.27, doc.03, carp.01), pero no hay ninguna documentación de seguimientos en último año anterior a la fecha en que dio por terminado el contrato y aunque el empleador está obligado hacer tales controles, también el trabajador debe hacer oportunamente los reportes al dador del empleo, en tanto que el acceso a la historia clínica está restringido para este.

En vista de ello, la Sala concluye que no se configuró el fuero de estabilidad reforzada pretendido y por ende se impone revocar la sentencia de primera instancia en cuanto ordenó el reintegro de la accionante.

De la indemnización por despido injusto

Ahora bien, recuérdese que en el plenario no obra la carta de terminación del contrato de trabajo celebrado entre las partes, y por ello, se desconoce cuál fue la causal enrostrada a la trabajadora para finiquitar el vínculo, lo que, de contera, impide determinar si se trató de una causal objetiva o una justa causa; y aunque en el recurso de apelación la Fundación Las Golondrinas sostuvo que el contrato de trabajo terminó por el vencimiento del plazo pactado, lo cierto es que el preaviso remitido a la demandante data del 22 de junio de 2015 respecto a la terminación que debía cumplirse el 31 de julio de 2015 y no obra en el expediente ninguna comunicación en la cual se le informe a la pretensora la presunta reactivación del preaviso, habiendo transcurrido ya casi dos años.

De lo antedicho se deduce que el contrato se prorrogó en virtud de la incapacidad médica y por ende competía al empleador comunicar nuevamente el preaviso o invocar la justa causa para terminación del contrato el 10 de julio de 2017.

De otra parte, la Fundación Las Golondrinas afirma que la obra para la que prestaba sus servicios la señora María Isabel Restrepo Gómez finalizó desde el año 2015, pero como tal supuesto no fue debidamente acreditado, tampoco se tiene demostrado que la decisión de no prorrogar el contrato a término fijo hubiere obedecido a la extinción de las causas que le dieron origen al mismo y en cualquier caso ello tampoco fue comunicado a la trabajadora.

Así las cosas, la Fundación Las Golondrinas deberá pagar en favor de la señora María Isabel Restrepo Gómez, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, la suma de \$ **7.868.992** correspondientes a los salarios por el tiempo

que faltaba para el vencimiento del plazo, esto es 320 días, liquidados sobre el salario mínimo legal.

Termino inicial del contrato	Del 08 de enero de 2015 al 28 de febrero de 2015	51 días
Primera prorroga	Del 01 de marzo al 31 de julio de 2015	5 meses
Segunda prorroga	Del 01 de agosto de 2015 al 31 de diciembre de 2015	5 meses
Tercera prorroga	01 de enero de 2016 al 31 de mayo de 2016	5 meses
Cuarta prorroga	01 de junio de 2016 al 31 de mayo de 2017	Un año
Quinta prorroga	01 de junio de 2017 al 01 de junio de 2018	Un año

La suma anterior deberá ser indexada desde la fecha de la terminación del contrato hasta la fecha del pago efectivo de la obligación.

Sin costas en esta instancia por la prosperidad parcial del recurso

4.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **REVOCA PARCIALMENTE** la sentencia proferida el 14 de agosto de 2023 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por María Isabel Restrepo Gómez contra Fundación Las Golondrinas y en su lugar se **ABSUELVE** a la accionada de la pretensión de reintegro por fuero de estabilidad laboral reforzada y se **CONDENA** a la Fundación Las Golondrinas al pago a la pretensora de la indemnización por despido sin justa causa equivalente a la suma de **\$7.868.992**, debidamente indexada

desde la fecha de la terminación del contrato hasta la fecha del pago efectivo de la obligación.

2.- Se **CONFIRMA** en todo lo demás la sentencia de fecha y origen conocidos.

3.- Sin costas en esta instancia por la prosperidad parcial del recurso.

4.- Se ordena la devolución del expediente digital al Juzgado de origen, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3º literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA CALLE QUINTERO



DIEGO FERNANDO SALAS RONDON