



**SALA TERCERA DE DECISION LABORAL**

<b>PROCESO</b>	ORDINARIO
<b>DEMANDANTE</b>	JUANA ELENA HINESTROZA PALACIO
<b>DEMANDADA</b>	Marta Isabel Osorio Monsalve
<b>PROCEDENCIA</b>	Juzgado 13 Laboral del Circuito de Medellín
<b>RADICADO</b>	05001 3105 <b>013 2020 00202</b> 01
<b>INSTANCIA</b>	SEGUNDA
<b>PROVIDENCIA</b>	SENTENCIA Nro. 258 de 2022
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	No existieron contratos a término fijo sino una única vinculación a término indefinido. Si estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997
<b>DECISIÓN</b>	confirma

En la fecha, **primero (1º) de diciembre de dos mil veintidós (2022)**, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados: Martha Teresa Flórez Samudio, Orlando Antonio Gallo Isaza, y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento frente al recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandada, contra la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Juana Elena Hinestroza Palacio**, contra **Martha Isabel Osorio Monsalve**, radicado único nacional 05001 3105 **013 2020 00202** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 del año en curso, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 36**, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación.

## **Antecedentes**

Pide la demandante, por conducto de su apoderado, se declare la vinculación laboral con la accionada, mediante contrato a término fijo inferior a un año, con prorrogas en contravía con lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 46 del C.S. del T, debiéndose tener automáticamente a un año, sin que su finalización cumpla con las exigencias del numeral 1º de la norma en cita, ni con la Ley 361 de 1997, procediendo en consecuencia el reintegro al cargo que venía desempeñando, en iguales o mejores condiciones a las que tenía al momento de la desvinculación, con el pago de salarios, prestaciones sociales como cesantías, intereses, vacaciones, prima de servicios, aportes a la seguridad social y demás beneficios compatibles con el reintegro, debidamente indexados. **Subsidiariamente**, en el remoto evento de no ser posible el reintegro, reclama condena a la indemnización por despido injusto tarifada en el artículo 64 del C. S. del T., y la consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, debidamente indexadas. En ambos casos solicita costas y agencias en derecho.

En sustento de ello afirma la parte actora que, inició relación laboral con **Martha Isabel Osorio Monsalve, mediante contrato verbal, el 13 de agosto de 2013**, con carta del 12 de octubre del mismo año se le informó la supuesta finalización el 13 de noviembre siguiente, pero después de tal calenda, como lo demuestra la historia laboral, continuó con su labor sin solución de continuidad. **El cargo a desempeñar sería de operaria y manualidades**, el salario el mínimo legal mensual vigente y los horarios podrían variar de acuerdo a las necesidades. Sitio del servicio Carrera 78 A Nro. 29-59, piso 4, Confecciones UPD propiedad de la empleadora; **el 03 de febrero de 2014**, la señora **Marta Isabel**, le puso de presente un contrato a

término fijo inferior a un año, con fecha de inicio ese día y terminación el 03 de mayo, con el mismo cargo y asignación mensual del mínimo legal, prestación del servicio el mismo lugar, notificándosele el inicio de periodo de prueba, Juana Elena suscribió el contrato y continuó laborando, el que tuvo dos renovaciones por el mismo término y la tercera hasta el 03 de noviembre de 2014, pero siguió en su actividad hasta el 19 de diciembre, tal y como se acredita con su historia laboral, saliendo en esta fecha a disfrutar vacaciones y retornando el 12 de enero de 2015, año en que a pesar de las particularidades de su vinculación, se le hizo suscribir nuevo contrato a término fijo, con varias prórrogas, trabajando hasta el 18 de diciembre de 2015, retomando actividades el 12 de enero de 2016, año en que también firmó contrato a término fijo por 4 meses, con dos renovaciones por 3 meses y una final por 41 días y por último, en el año 2017, firmó contrato por 11 meses comprendidos entre el 10 de enero y el 10 de diciembre, notificándosele la no renovación el 27 de octubre del mismo año, sin que, bajo la primacía de la realidad sobre las formas se pueda sostener la vinculación a término fijo, pues a pesar de la existencia de los documentos, la prestación del servicio se dio en forma continua con espacios al final del año de aproximadamente 20 o 30 días, con el fin de desvirtuar su solución de continuidad y alegar que fueron totalmente independientes y no sucesivos; sin embargo, de la historia laboral se infiere lo contrario, **y por ende, la relación laboral fue permanente e ininterrumpida desde el 13 de agosto de 2013**, sin que a partir de la tercera prórroga puedan ser inferiores a un año, lo que quiere decir que la terminación el 18 de diciembre de 2017 no fue legal y adolece de justa causa.

Se afirma que la señora Juana fue diagnosticada con **enfermedad hipertensiva renal**, bajo tratamiento médico y controles de rutina permaneció asintomática y pudo trabajar normalmente, pero en el mes

de agosto de 2016, previo trauma en la rodilla izquierda, empezó a sufrir dolor intenso en la misma y en la columna, el que se irradiaba al glúteo, por lo que consultó al médico general el 05 de agosto de ese año, remitida a **fisiatría**, diagnóstico escoliosis, epicondilosis y tendinitis de glúteo. Los dolores de glúteo, la rodilla y la columna empeoraron visiblemente en el año 2017, por lo que continuó en terapias, consultó nuevamente al fisiatra en septiembre de 2017, **quien adicionó los diagnósticos de esclerosis de platillos tibiales y osteofitos de platillo tibial medial**, fecha para la que presentaba **cojera en la marcha, inestabilidad en las rodillas y gran dolor lumbar**. El 22 de noviembre de 2017, consultó por **ortopedia**, diagnosticándosele **gonartrosis no especificada**, ordenándole **infiltraciones y RMN de rodilla**. El 22 de noviembre de 2017 visitó medicina del dolor, donde se indica que **este empeora cuando está en la misma posición por más de 15 minutos y señala como escala la máxima. Se recomienda seguimiento por ortopedia y medicina del dolor**. Para el 20 de diciembre de 2017, *en cita con médico PPR-SALUD EN CASA, después de una eco renal de seguimiento se le observa disminuido el tamaño con adelgazamiento de la cortical con pérdida de la diferenciación cortico medular, por lo que se le envía un renograma y doppler de arterias renales y al continuar el dolor de rodilla y columna y la cojera se le remite nuevamente a valoración por ortopedia*, observándose de la historia clínica que para el año 2017, la condición de salud de la demandante empeoró notablemente, **ya que cojeaba, se le dificultaba bajar escalas y no podía estar en la misma posición por más de 15 minutos, tenía la rodilla izquierda muy hinchada y vendada y caminaba con aprieto, por lo que en los últimos meses consultó permanentemente a la EPS**, situación de salud conocida de primera mano por la empleadora, ya que el desgaste físico de la trabajadora era evidente y le impedía o dificultaba el normal desempeño de su labor, encontrándose en condiciones de inferioridad, por lo que se debía

pedir autorización al Ministerio del Trabajo para la finalización de su contrato, y al no contar con este procede el reintegro o en subsidio el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, agregando que para la fecha de desvinculación, *la señora HINESTROZA tenía pendientes citas médicas y exámenes diagnósticos necesarios para continuar con tratamiento no solo por ORTOPEDIA, sino por el empeoramiento del problema renal que venía padeciendo, situación que le manifestó a su empleadora, quien hizo caso omiso y decidió no renovar su contrato laboral,* continuando en tratamiento y con la EPS tramitó la valoración de su PCL asignándosele, en dictamen del 31 de mayo de 2019, un porcentaje de **69,95%, origen común, fecha de estructuración 14 de agosto de 2018, calenda de la última valoración por ortopedia, dictamen que no fue objetado y quedó ejecutoriado, con el que solicitó a Colpensiones pensión de invalidez, reconocida mediante Resolución SUB 13506 del 17 de enero de 2020 a partir del 1º de febrero del mismo año.**

Subsanados los defectos advertidos por el Juzgado de conocimiento, en auto del **22 de septiembre de 2020**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción, y debidamente enterada de la actuación, la señora **Martha Isabel Osorio Monsalve**, allegó contestación, aceptando la vinculación laboral de la demandante a su servicio, mediante contrato a término fijo de 03 meses, iniciado el 13 de agosto de 2013; **también son ciertos el cargo desempeñado, el salario devengado, el horario variable de acuerdo a las necesidades, y la dirección de labores;** son ciertas las prórrogas suscritas pero no la permanencia hasta el 19 de diciembre, obedeciendo el pago de aportes a una inconsistencia que deriva de un pago de no lo debido, **y también esa falso que se presente una relación laboral sin solución de continuidad,** pues existieron multiplicidad de estas regidas por contratos diferentes, conforme a la necesidad del servicio,

cada uno de ellos iniciaba a principio de año, se suscribía por un término inferior a un año y concluía con la liquidación definitiva de prestaciones sociales en el mes de diciembre, como se infiere de las pruebas aportadas con la demanda, en las que se evidencian también los retiros del sistema de seguridad social. **Explica que para el año 2015 se inició una nueva relación laboral**, regida por un contrato a 4 meses, iniciado el 05 de enero y finalizado el 05 de mayo, pero sometido a renovaciones hasta el 18 de diciembre cuando terminó y se liquidó definitivamente como lo ordena la ley; para el **año 2016, el 12 de enero se dio inicio a una nueva relación laboral con contrato a término fijo inferior a un año**, con vencimiento el 12 de mayo, mismo cargo, salario, y lugar de prestación del servicio, siendo este renovado hasta el 23 de diciembre, fecha en que como ocurrió con los anteriores, se finalizó y se le entregaron las prestaciones sociales. La vinculación del año 2017 y extremos es cierta, al igual que las condiciones de la misma, pero insiste, **no se dio relación laboral sin solución de continuidad, pues entre las partes se suscribieron contratos a término "indefinido inferior a un año" con renovaciones también "inferiores a un año"**, por lo que *hubo múltiples relaciones laborales, formalizadas por su respectivo contrato laboral, iniciados y finalizados como se redacta en el escrito introductorio y se expresa en la contestación de la demanda. Entre cada contrato laboral existieron períodos de tiempo que diluyeron lo que se denomina solución de continuidad. ES FALSO, que los aportes a seguridad social fueron sucesivos en el tiempo.* Los diagnósticos relacionados en el hecho décimo y tratamientos recibidos, **no le constan**. El despido que afirma es falso, pues se dio la terminación del contrato, sin que la actora tuviera condición especial que le amparara con una estabilidad laboral reforzada, pues **no se encontraba incapacitada, en tratamiento médico o con recomendaciones de los galenos de su EPS y no había notificado novedad alguna frente a su estado de salud**, debiendo demostrar los hechos en que sustenta la estabilidad que

invoca y que los puso en conocimiento de la empleadora. Finalmente, admite que con la prueba aportada queda demostrada la calificación de pérdida de capacidad laboral, el porcentaje otorgado, la fecha de estructuración, 14 de agosto de 2018 y el reconocimiento de pensión de invalidez, pero advierte que todo este trámite fue posterior a la fecha de terminación del contrato de trabajo, y que, para el **10 de diciembre de 2017, no contaba con fuero de estabilidad reforzada que limitara tal finalización**. Manifestó **oposición** a las pretensiones y formuló **las excepciones** de inexistencia de la obligación laboral pendiente de pago, primacía de la realidad sobre las formas, inexistencia de prueba de la debilidad manifiesta que diera a Juana Elena un fuero laboral reforzado, falta de legitimidad en la causa por activa, pago y mala fe de la demandante.

La primera instancia **culminó con sentencia**, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito el **23 de agosto del año que corre**, declarándose la existencia de un contrato a término indefinido entre **Juana Elena Hinestroza palacio**, en calidad de trabajadora y **Marta Isabel Osorio Monsalve** como empleadora y también la **ineficacia de la terminación del vínculo**, por ser la actora titular de la estabilidad laboral reforzada, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales, desde la fecha del despido, **11 de diciembre de 2017, hasta la de cancelación del registro mercantil del establecimiento de comercio en que trabajó, propiedad de la pasiva, esto es, 05 de enero de 2022**. **Impuso** condena a la accionada por el valor de los salarios insolutos, cesantías, intereses a las cesantías, primas legales de servicios, vacaciones, debidamente liquidadas en concreto; indexación de los conceptos desde la fecha de exigibilidad hasta la del pago, aportes al sistema de seguridad social en pensiones entre el 11 de diciembre de 2017 y el 1º de febrero de 2020, tomando como IBC el salario mínimo legal mensual vigente para

cada anualidad. Declaró improbadas las excepciones de falta de legitimación en la causa por activa y pago, e impuso costas a la vencida, fijando el monto de las agencias en derecho.

La juzgadora, detalló las vinculaciones laborales de la demandante, así:

1. **Un primer contrato** a 3 meses, del 3 febrero al 03 de mayo de 2014  
Renovación 3 meses, 3 de mayo a 3 de agosto de 2014  
Renovación 3 meses, 3 agosto a 3 de noviembre de 2014  
Preaviso 2 de octubre de 2014.
2. **Segundo contrato** 4 meses, 5 de enero a 5 de mayo de 2015,  
Renovado 3 meses, 5 de mayo a 5 de agosto de 2015  
Renovado 3 meses, 5 de agosto de 2015 a 5 de nov. 2015,  
Renovación 43 días. 5 de noviembre a 18 dic. De 2015
3. **Tercer contrato** a meses, 12 de enero de 2016 a 12 de mayo de 2016  
Renovación 3 meses, 12 de mayo hasta 12 de agosto de 2016  
Renovado 3 meses, 12 de agosto al 12 de noviembre de 2016  
Renovación 41 días, 12 de noviembre al 23 de diciembre de 2016
4. **Cuarto contrato, por 11 meses** 10 de enero al 10 de diciembre de 2017

Lo que concordado con la restante prueba, entre ellas certificaciones emitidas por la demandada Martha Isabel Osorio, **con fechas 30 de agosto de 2013 y 09 de marzo de 2015**, en las que afirma la vinculación laboral de la demandante a su servicio, **mediante contrato de trabajo a término indefinido**, en la primera con fecha de inicio el 13 de agosto de 2013, en la segunda el 18 de agosto de 2013; **y con la historia laboral de Colpensiones**, en la que se registran aportes continuos por la demandada a favor de la demandante desde **octubre de 2013**, a diciembre de 2017, **con novedades de retiro en diciembre de 2014, con aporte por 19 días para este mes; diciembre de 2015, 18 días y diciembre de 2017**, con 11 días cotizados, con pago de **vacaciones durante el tiempo cesante**, como lo indicaron demandante, demandada y las testigos traídas al trámite, teniéndose definido por la jurisprudencia especializada que los cortos tiempos de desvinculación no desvirtúan la existencia de una única relación laboral, máxime cuando la misma



resistente en diligencia de interrogatorio, confesó que luego de la desvinculación de la señora Hinestroza Palacio continuo con la actividad de maquila para terceros, en el mismo sitio y mismas condiciones, por lo que **bajo el principio de primacía de realidad sobre las formas,** y dado que no se dio cabal acatamiento al artículo 46 del C. S. del T., **se está ante una única relación laboral sin solución de continuidad,** con extremos entre **el 03 de febrero de 2014 y el 10 de diciembre de 2017.**

**Y en cuanto a la estabilidad laboral reforzada,** derivada de la condición de salud, luego de hacer referencia a las anotaciones efectuadas por los médicos tratantes en la historia clínica a partir del año 2016, **infirió la juez que la condición de la actora era evidente y perceptible tanto por la empleadora como por sus compañeras,** cuestionando la falta de veracidad de la prueba testimonial y de los dichos de la accionada en interrogatorio, al afirmar que las condiciones laborales fueron normales, y realizaba las pausas activas sin ninguna dificultad, pues en consulta del 26 de septiembre de 2016 se dejó registro de *dolor mecánico en región glútea bilateral*, con 3 meses de evolución, y **para septiembre de 2017 y meses posteriores, se dejó nota del uso de vendaje en rodilla izquierda por sensación de inestabilidad; dolor en rodilla izquierda de un año de evolución, dolor más severo al descender, asociado a edema, cojera antálgica, sin que pudiera permanecer en la misma posición durante más de 15 minutos,** sin que se hayan desvirtuado las anotaciones clínicas, y por el contrario, con fundamento en ellas, y demás documentos, se expidió por Suramericana, **dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, determinándole un porcentaje de 69,95% con fecha de estructuración el 14 de agosto de 2018,** y Colpensiones, con Resolución SUB 13506 del 17 de enero de 2020, en

cumplimiento de sentencia de tutela proferida a favor de la demandante por el Juzgado Séptimo Administrativo de Medellín, le otorgó **pensión mensual vitalicia de invalidez, a partir del 1º de febrero de 2020, con mesada inicial de \$877.803,00, para lo que tuvo un cuenta un total de 8.664 días cotizados, equivalentes a 1.237 semanas.**

Y no obstante haberse otorgado la prestación por invalidez, ante el evidente y probado deterioro del estado de salud de la demandante, al haberse afirmado por la pasiva, que su desempeño laboral fue bueno, lo que también se sostuvo por las testigos, sin que se observara limitación para el ejercicio de la actividad, dispuso el reconocimiento de salarios y prestaciones sociales, debidamente cuantificados, desde el día siguiente a la terminación del contrato, hasta la fecha en que se dio la cancelación de la matrícula mercantil por la señora Martha Isabel, **05 de enero de 2022, incluyendo los aportes al sistema pensional.**

Frente a tal determinación se manifestó inconformidad **por el apoderado de la demandada**, manifestando que se aparta de la decisión que declara la existencia de una única relación laboral entre 2013 y 2017, pues se debe desentrañar la esencia y sentido de la misma, siendo clara la prueba documental en que el propósito de las partes era una vinculación finalizada cada año, mediante varios contratos de trabajo, modalidad utilizada en el área de la confección, porque como quedó demostrado, la labor de talleres que maquilan producción a terceros depende de estos, lo que fue explicado por la accionada y las testigos.

Para el recurrente, también se probó que todas las empleadas del taller de la señora Martha eran liquidadas y despachadas para la casa

en diciembre, con un período de cesación de actividades desde la mitad del mes, retornando a mediados de enero, siendo la Corte reiterativa en que periodos cortos no limitan la existencia de una única relación laboral, pero en este caso se debe tener como preponderante el ánimo de las partes de no tener un solo contrato, pues de ser así, no tendría razón de ser la liquidación de prestaciones sociales que tenía como fin la culminación del mismo, práctica que no es nueva en este tipo de actividades, desvirtuándose la existencia de una sola relación contractual, pues si bien es cierto se allegaron unos certificados, estos fueron expedidos por la señora Martha con la única finalidad de utilidad para la empleada, en temas que no tienen que ver con la prueba de la relación laboral, sino para que la actora obtuviera créditos, pero la realidad es que se dieron diferentes relaciones laborales como quedaron discriminadas al inicio de la decisión, debiéndose atender la multiplicidad de contratos bajo la primacía de la realidad.

Continúa el apoderado indicando que la parte más importante es determinar que el despido está cargado de buena fe, pues se eliminó la presunción de discriminación, ya que obedeció a terminación del contrato no por el estado de salud, debiéndose tener bastante cuidado, pues efectivamente así lo habla la historia clínica que es un documento que da claridad frente a las patologías de la demandante, pero que no eran conocidas por la empleadora, porque si bien es cierto la sentencia toma la epicrisis anotada desde 2016, donde describen los galenos síntomas que se mantuvieron, no está probado que ese diagnóstico se le hubiere comunicado a la señora Martha, afirmando la actora que se le daba autorización para reclamar medicamentos y para asistir a controles de patología que si era conocida que era la hipertensión, no incapacitante y que no le genera estabilidad laboral reforzada.

Para el profesional, **del solo hecho de existir una historia clínica donde se anota un diagnostico no se puede presumir el conocimiento**, se dijo claramente por las testigos la testigo y la demandada, que la señora Juana nunca tuvo cesación en su actividad, siempre se desempeñó con eficiencia, nunca tuvo ningún reparo, la testigo afirmó que participaba de las pausas activas y en el programa de salud ocupacional, por lo que no existe ninguna prueba del conocimiento de la situación por la empleadora.

El siguiente fundamento de la estabilidad laboral son los actos posteriores como la valoración médica, se tienen en cuenta dos eventos específicos, el ocurrido el 14 de septiembre de 2017, marcha con cojera, y luego se habla de dificultad para su desplazamiento, sin que con ello se dé por probado las dificultades para el trabajo, siendo su lugar habitual de trabajo un cuarto piso con maquila propiedad de la señora Martha, y ni a esta ni a Luz Enith se le manifestó dificultad para movilidad, ni necesidad de cambio de posición, afirmando que desempeñó su función sin poner de presente condiciones especiales, sin ningún inconveniente, y llevaba a cabo con normalidad las actividades de salud ocupacional. Reitera que la historia clínica demuestra las patologías que llevan a declarar la invalidez, pero no es prueba para afirmar que informó a la demandada, o que fuera evidente que tuviera que conocer de las dificultades de movilidad, pues nunca la demandante notificó ni se dejó ver enferma.

Efectúa reparos a las condenas, pues la señora Juana fue desvinculada laboralmente únicamente por la terminación del contrato de trabajo, y si bien es cierto no hubo prueba fuerte de la situación de salud, la razón para no vincularla de nuevo fue el mal ambiente que generó, como se explicó por las testigos, sin que se trajera por la actora prueba de su condición de salud, solo ofreció la historia clínica y la suposición de lo derivado de ella y lo que manifestaba a los médicos,

por lo que solicita revocar la decisión y modificar en el sentido de que única intención de las partes era la vinculación mediante contratos a término fijo, iniciados a principios de año, finalizados a mediados de diciembre, que el trabajo dependía de la producción que necesitaban terceros, sin que fuera posible tener a la señora Juana en un taller donde nada tenía que hacer, obrando en los autos los contratos, retiros del sistema de seguridad social, sin que se actué de mala fe, sino demostrándose fehacientemente la modalidad de vinculación, eliminándose la suposición que da lugar a la estabilidad laboral, pues si bien existe prueba de las patologías no la hay de la información a la empleadora, sin que fueran preponderantemente visibles, por lo que no hay lugar a la estabilidad afirmada y no son procedentes las condenas impuestas.

En orden a decidir, basten las siguientes;

### **Consideraciones**

Es un hecho aceptado y no discutido ante esta instancia, la existencia de vínculo laboral entre la demandante y la demandada, con vigencia entre el **03 de febrero de 2014 y el 10 de diciembre de 2017**, pues ninguna de las partes manifestó inconformidad frente a tal declaración por parte de la primera instancia, quedando circunscrito **el problema jurídico** a establecer, **en primer lugar**, si lo fue mediante vinculaciones a término fijo como se afirma e insiste en la alzada y en las distintas intervenciones del apoderado de la pasiva y **seguidamente**, lo relativo a la existencia o no de fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, bajo las orientaciones de la Ley 361 de 1997.

Como se explica en la decisión revisada, la prueba documental da cuenta de la suscripción de cuatro contratos a término fijo, con sus correspondientes prórrogas, así:

1. **Primer contrato a 3 meses**, del 3 febrero al 03 de mayo de 2014  
Renovación 3 meses, 3 de mayo a 3 de agosto de 2014  
Renovación 3 meses, 3 agosto a 3 de noviembre de 2014  
Preaviso 2 de octubre de 2014.
2. **Segundo contrato a 4 meses**, 5 de enero a 5 de mayo de 2015,  
Renovado 3 meses, 5 de mayo a 5 de agosto de 2015  
Renovado 3 meses, 5 de agosto de 2015 a 5 de nov. 2015,  
Renovación 43 días. 5 de noviembre a 18 dic. De 2015
3. **Tercero contrato a 4 meses**, 12 de enero de 2016 a 12 de mayo de 2016  
Renovación 3 meses, 12 de mayo hasta 12 de agosto de 2016  
Renovado 3 meses, 12 de agosto al 12 de noviembre de 2016  
Renovación 41 días, 12 de noviembre al 23 de diciembre de 2016
4. **Cuarto contrato por 11 meses** 10 de enero al 10 de diciembre de 2017

Se aportaron también con el escrito de demanda, dos certificaciones laborales expedidas por UPD Confecciones, suscritas por la señora **Martha Isabel Osorio – Jefe de Producción, la primera** con fecha **30 de agosto de 2013**, dirigida a **ACERCOOP**, en la que se dice:

*Certificamos que la Señora Juana Elena Hinestroza Palacio, ..., labora en el cargo de operaria de máquinas de confección ropa interior, **desde el 13 de agosto de 2013**, devengando el salario mínimo mensual vigente más prestaciones sociales (Ley 1429).*

**Y la segunda**, del **09 de marzo de 2015**, en los siguientes términos:

***Marta Isabel Osorio Monsalve...**, actuando como representante legal de la empresa a mi nombre, certifico que la señora Juana Elena Hinestroza P..., labora para mí, **desde el 18 de Agosto de 2013**, bajo contrato a término indefinido, devengando un salario mínimo mensual legal vigente (\$644.350) más subsidio de transporte (74.00).*

**Y revisado el detalle de pagos en la historia laboral adjunta, se le registran 15 días cotizados en octubre de 2013, 30 en noviembre y 30 en diciembre, con la empleadora Martha Isabel Osorio Monsalve, aquí demandada; en el 2014, tiene cotizaciones continuas y novedad de retiro el 19 de diciembre, y en enero de 2015 se le cotizan 12 días, meses completos entre febrero y noviembre, con novedad de retiro el 18 de diciembre; nuevo aporte por 12 días en enero de 2016, los meses completos de febrero a noviembre, novedad de retiro el 21 de diciembre; nuevo aporte por 21 días del mes de enero de 2017, con meses completos entre febrero y noviembre y novedad de retiro el 11 de diciembre, estos ciclos con la empleadora Osorio Monsalve, explicándose por la testigo Luz Enith Zapatas, administradora de empresas que laboró con la señora Martha, y encargada de la parte administrativa, que la señora Juana estuvo vinculada mediante contratos a término fijo, liquidados cada año, y cuando finalizaban se le retiraba de la seguridad social, pero tal y como lo evidenció la falladora de primer grado, surge con nitidez, de la prueba allegada, que la vinculación existente entre las partes estuvo mediada por un contrato laboral a término indefinido, iniciado el 13 de agosto de 2013, tal y como lo certifica la accionada en comunicación del 09 de marzo de 2015, y es aceptado en la contestación, sin que tengan validez los escritos a término fijo, prorrogas y preavisos, por desconocer estos las pautas impartidas por el artículo 46 del C. S. del T., y por el inciso final del artículo 78 de la misma obra, que a la letra dispone:**

*Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebran contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.*

Y es que como lo explicó la a quo, la jurisprudencia especializada ha sido reiterada en sostener que certificaciones como las allegadas, así sea con destino a entidades financieras, en las que se,

*... da cuenta de la existencia de un nexo laboral, ya que se indica el cargo de la trabajadora, el extremo inicial y el salario devengado y es firmada por quien tiene capacidad para ello, como lo es el propietario del establecimiento de comercio allí mencionado con destino a una entidad financiera. Así, esta constancia evidencia una conclusión fáctica distinta a la derivada por el Tribunal.*

*El contenido de la aludida certificación debe reputarse como cierto, a menos que el empleador demandado acredite fehacientemente, que lo registrado en ella no sea conforme a la verdad o lo desvirtúe con otros medios de acreditación. Ver sentencia SL 312-2022.*

Y en sentencia SL 4566-2019, sobre el mismo tema, se rememora lo dicho en la del 02 de agosto de 2004, radicación 22259, reiterada en la SL 16528-2016, indicándose:

***[...] no hay razón para dudar sobre la veracidad de sus datos, y si bien la demandada en la respuesta al libelo adujo que le expidió al actor certificaciones y constancias pero con la finalidad de implorar préstamos bancarios o solicitar empleo (folio 38), no cumplió con la carga de contraprobar lo certificado conforme al artículo 177 del C. de P.C., en armonía con los artículos 60 y 61 del C. P. del T. y de la S.S.. En relación a la valoración de aquella clase de documentos, la Corte se pronunció en sentencia del 8 de marzo de 1996 radicado 8360, oportunidad en la cual puntualizó:***

***"El demandante en el interrogatorio de parte admitió que solicitó para diligencias particulares de él las constancias que le expidiera el demandado sobre tiempo de servicios y salario, pero no dijo que su contenido fuera inexacto o contrario a la realidad que de ellas emerge. El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre***



*constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral...". Negrillas intencionales.*

Y en el caso a estudio, en lugar de desvirtuarse, se reafirma la existencia de una sola vinculación laboral continua, con interrupción en el mes de diciembre pero para el disfrute del período de vacaciones, sin que la sola circunstancia de obrar liquidaciones anuales, no desconocidas por la actora, **desvirtúen realidad**, pero como ningún reparo se hizo frente a la fecha inicial, **siendo la parte demandada apelante única**, se mantiene el extremo inicial fijado en la providencia revisada, **03 de febrero de 2014**, y como final, el **10 de diciembre de 2017**. **Se confirma** entonces la decisión en este apartado.

Y en lo que hace referencia **al fuero de estabilidad por salud**, se tiene que la Corte Constitucional ha explicado que una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho, es la defensa de quienes por su situación de indefensión o debilidad puedan verse discriminados o afectados por actuaciones y omisiones del Estado o de los particulares. El objetivo de la estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, es asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad, gocen del derecho a la igualdad real y efectiva, que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en el empleo, como medida de protección especial ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, teniendo en cuenta la capacidad diferencial.

La línea jurisprudencial constitucional sostiene que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento en la Carta Superior y es predicable de todas las personas que tengan una afectación **relevante** en su salud que les "**impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**", toda vez que

esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho; y por esta razón ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, **si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, y que tal situación sea conocida por el empleador**, ver entre otras sentencias T- 1040 de 2001, T-198 de 2006, T-962 de 2008, SU 049 de 2017, SU 040 de 2018, T277-2020, T-434-2020, T 020 de 2021 y SU 087 de 2022.

La estabilidad laboral reforzada desarrollada en Colombia a partir de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política, 26 de la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, se traduce, entre otros, en el derecho del trabajador a permanecer en el cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación; siendo insistente, tanto la jurisprudencia constitucional como la especializada, en indicar que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen **una limitación relevante, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño normal de sus funciones**, estando la discrepancia entre ambas corporaciones, en que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema exige que tal padecimiento debe generar y estar acreditada como mínimo una pérdida de capacidad laboral en porcentaje equivalente o superior al 15% y que sea

conocido por el empleador (sentencias SL711-2021, reiterada en la SL1039- 2021), ver también sentencias CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017 y CSJ SL4609-2020.

Y en todo caso, existe libertad probatoria en lo que concierne a la demostración de la disminución de la capacidad laboral. Es decir, el juez laboral puede llegar a esa inferencia luego de un análisis integral y ponderado de los medios de prueba, de tal forma que obtenga pleno convencimiento acerca del **«conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si no existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización»** (CSJ SL711-2021, reiterada en la CSJ SL3846-2021 y CSJ SL5700-2021). De igual manera, ha dicho que tal afectación debe ser relevante, esto es, que **«en realidad dificulte la prestación del servicio»** o **«impida el desempeño normal de las actividades que venía ejerciendo el trabajador, y de esa manera ser objeto de protección en el empleo»**. En la sentencia SL572 -2021, precisa:

*Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; **sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir 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 o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo. Subrayado y negrilla extra texto, argumentos reiterados en sentencia SL1236 de 2021.*

También coinciden la jurisprudencia constitucional y especializada en indicar que en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, demostrada la limitación del trabajador o la situación de discapacidad, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades de trabajo, para efectuar *despidos unilaterales y sin justa causa*, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la ***razón real*** de la decisión de despido, por resultar desproporcionado; así, en sentencia SL6850-2016, reiterada entre otras en la SL572 de 2021, se explica que tal argumento: *torna totalmente nugatoria la garantía de estabilidad y le resta todo efecto útil a la disposición, pues pone en manos del empleador la facultad de despedir al trabajador discapacitado, libremente, con la sola condición de no motivar su decisión en función de la especial condición de discapacidad con el pago de la correspondiente indemnización.*

Es importante precisar que en sentencia SL1360–2018, radicado 53394 del 11 de abril de 2018, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, explicó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protege al trabajador en la fase de extinción del vínculo laboral y su finalidad es la de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, entendidos como aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo, fundado en la deficiencia física, sensorial o mental, en oposición a las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva que son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo; **luego la invocación de una causal objetiva, excluye de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador**, advirtiendo la Corporación que, ***no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio***, y agrega la Corte: ***Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala***

***no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.*** Puntualizándose en la Sentencia SL 458 del 20 de febrero de 2019, Rdo. 63483, que ***si el motivo de la ruptura del contrato no es el estado biológico, fisiológico o psicológico, es decir, la discapacidad del trabajador, sino una razón o causa objetiva que el empleador pueda comprobar, no opera la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.***

Y si bien es cierto, la terminación del vínculo laboral por la culminación de la obra o labor o por vencimiento del plazo pactado, **en condiciones normales es una causal objetiva**, no ocurre lo mismo cuando se acredita **una situación de salud que les impide o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y esta circunstancia es conocida previamente por el empleador, así no se cuente con dictamen de calificación de PCL**, pues en estos eventos se activan a su favor mecanismos de integración y garantías constitucionales que los acompañan **mientras hayan desempeñado cabalmente sus actividades y estas subsistan con posterioridad a tal circunstancia**, tal como se indica en **sentencia T 020 de 2021:**

***En este punto, la Sala resalta que en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, "(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)”<sup>1</sup>. De manera que el empleado "tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado”<sup>2</sup> si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.***

---

<sup>1</sup> Sentencias T-1083 de 2007, M.P. Humberto Sierra Porto; T-337 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; y C-200 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>2</sup> C-200 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

**Consideración esta que ni siquiera aplica al caso a estudio, toda vez que como se vio, el contrato lo fue a término indefinido.**

Aunque la línea actual de la jurisprudencia constitucional y especializada difieren en uno de los puntos a tener en cuenta para la operancia del fuero a la salud, pues mientras para la Constitucional basta una afectación relevante que **impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las labores, debidamente conocida por el empleador, sin que se requiera calificación**, y la Sala de Casación Laboral **generalmente** exige que esta se allegue y arroje porcentaje igual o superior al 15%, **como se vio**, en virtud del **principio de libertad probatoria**, admite también esta alta Corporación que la *limitación se puede inferir 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,* entre otras, *tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo,* en condiciones normales, **o es perceptible por las limitaciones físicas**, siendo esta la tesis acogida por esta Sala de Decisión, al resultar más garantista de los estándares de protección previstos para la población con capacidad laboral diferencial por su situación de salud, y aparte de ello, estar contenida en Sentencias de Unificación de la Corte Constitucional, de obligatoria observancia para los jueces de inferior jerarquía, a lo que se suma que asunto con idénticos contornos al que es objeto de análisis, fue estudiado vía tutela por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia STL 4090-2022, concluyéndose que al acogerse con la debida fundamentación el precedente constitucional se estaba ante una interpretación razonable.

Y es que como claramente se narra en el escrito de demanda, **se demuestra con la historia clínica, de la que tuvo conocimiento la accionada al momento de la notificación del auto admisorio, y de la actuación subsiguiente, esto es calificación de pérdida de capacidad laboral por las dolencias padecidas y con fundamento en ello, posterior otorgamiento por Colpensiones de pensión de invalidez, en cumplimiento de sentencia de tutela proferida por el Juzgado Séptimo Administrativo del Circuito de Medellín, que encontró ajustada a la ley la valoración de PCL efectuada por la EPS SURA,** ninguna duda queda, **toda vez que ello no fue desvirtuado,** que los padecimientos que presentaba la señora **Juana Elena Hinestroza, por lo menos en el último año de labores fueron perceptibles, notorios, evidentes,** pues si bien es cierto en consulta del 27 de enero de 2022 Medicina General EPS Sura, registró como diagnóstico: insuficiencia renal crónica, no especificada, **el 23 de enero de 2013, en la misma entidad y misma especialidad se indica:** *refiere cuatro de 4 meses de dolor en ambas rodillas, luego de realizar esfuerzo jugando basketball, se ha intensificado, se exacerba con las zonas declives y las caminatas largas, edema de predominio vespertino.... usa rodilleras para atenuar el dolor. Dx. Dolor en articulación,* **el 29 de abril de 2014,** se deja constancia de dolor a la flexión de rodilla derecha; **el 05 de agosto de 2016,** *dolor en glúteos, irradiado muslos parte superior, se le entumecen. ... Dx lumbago no especificado, hipertensión esencial primaria.* En fecha **26 de septiembre de 2016 – fisiatra EPS SURA:** *Desde hace 3 meses dolor mecánico en región glútea bilateral, no irradiado, no alteración de esfínteres. Ha estado en tratamiento con analgésicos, sin mejoría. RX de columna lumbosacra del 31-08-2016 reporta escoliosis y espondilitis.* Y el mismo especialista el **14 de septiembre de 2017,** indica: *cuadro de un año de dolor en rodilla izquierda de características mecánicas, asociado a edema, cuadro antecedido por trauma con hiperflexión de rodilla izquierda, usa vendaje por sensación de inestabilidad. Rx del 04-05-2017: esclerosis de platillos*

***tibiales, osteofitos en platillo tibial medial. Además concomitante y con un tiempo de evolución semejante presenta dolor en región lumbar, que se irradia a ambos glúteos, de características mecánicas, la bipedestación prolongada lo empeora. Ha estado en terapia física y en manejo analgésico sin mejoría. EF: marcha con cojera, dolor en paravertebrales lumbares, no déficit motor ni sensitivo, ROT normales; ... Dx: otros trastornos internos de la rodilla; inestabilidad crónica de la rodilla; otras gonartrosis primarias; lumbago no especificado,*** y seguidamente indica el plan de manejo. **01 de noviembre de 2017, ortopedia EPS SURA, dolor en rodilla izquierda de un año de evolución, dolor más severo para descender, asociado a edema. EF. Cojera antálgica, gran derrame articular en rodilla izquierda, con restricción en los arcos de movilidad. Dx. Gonartrosis no especificada. 22 de noviembre de 2017:** ... cuadro de 15 meses de evolución, consistente en ***dolor lumbar de gran intensidad, dolor constante continuo, que se irradia hasta la región posterior de pierna izquierda, sensación de quemazón ocasional, empeora al estar en una misma posición por más de 15 minutos. Tratada con analgésicos con pobre mejoría del dolor....Rx lumbar: disminución del espacio intervertebral L4-L5 y L5-S-1 por osteocondrosis, espondilolistesis grado 1 de 4, de L4-L5, escoliosis, espondilosis... Dx. Lumbago con ciática; otro dolor crónico,*** anotaciones que fueron reproducidas en el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por Suramericana, en el que se consideró, para efectos de la determinación de la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral, la consulta del **14 de agosto de 2018, concepto médico de rehabilitación – ortopedia: diagnóstico: gonartrosis bilateral. Etiología probable: descartar enfermedad profesional. Tratamiento: terapias, infiltraciones, se remite a módulo de prótesis. Estado actual: está muy sintomática. Pronóstico a corto y mediano plazo: desfavorable. Y como ya se dijo, se le asignó PCL del 69,95%, enfermedad común,** lo que sirvió de sustento para el otorgamiento de pensión de invalidez por Colpensiones en cumplimiento de sentencia de tutela emitida por el Juzgado Séptimo Administrativo, dejándose constancia en cada anotación de las ayudas diagnósticas **Rx y valoraciones por medicina general, fisiatra, ortopedia, médico PPR – salud en**



**casa y medicina del dolor,** resultando carente de sustento la afirmación del recurrente cuando indica que solo se cuenta con la manifestación de la trabajadora, que dicho sea de paso, no sería suficiente para determinar su estado de invalidez en tan alto porcentaje y menos para otorgar vía tutela la prestación económica derivada de tal riesgo.

A ello se suma que tales diagnósticos **NO fueron desvirtuados con prueba idónea por la parte demandada,** pues evidente resulta, como lo concluyó la a quo, que está en diligencia de interrogatorio, y las testigos que trajo, faltan a la verdad en cuanto a la condición de salud de la señora Juana Elena, por lo menos **en el último año de labores,** ya que sus limitaciones eran perceptibles físicamente, al **presentar cojera antálgica, vendaje en la rodilla e imposibilidad de permanecer durante más de 15 minutos en la misma posición, porque con ello empeoraba su cuadro de dolor, estando dentro de los diagnósticos que determinaron su estado de invalidez, gonartrosis primaria bilateral y lumbago no especificado,** por lo que se impone confirmar la decisión revisada, sin que haya lugar a examen adicional al limitarse la competencia de esta instancia a los puntos materia de inconformidad.

Las costas corren a cargo de la parte demandada a quien se desata adversamente el recurso de apelación. Las agencias en derecho a favor de la demandante se fijan en la suma de **\$1.000.000,oo.**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín,** administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **confirma** la sentencia proferida por el **Juzgado Trece Laboral del Circuito** de

Medellín, dentro del proceso ordinario promovido por **Juana Elena Hinestroza Palacio** contra **Martha Isabel Osorio Monsalve**.

Las costas en esta instancia quedan a cargo de la parte demandada, a quien se desata adversamente la alzada (art. 365-1 C.G.P.). Las agencias en derecho a favor de la demandante se fijan en la suma de **\$1.000.000,00**.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria 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** (firmas escaneadas)

  
**LUZ AMPARO GÓMEZ ABISTIZABAL**  
Magistrada

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**  
Magistrada

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**  
Magistrado