

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05001310500320170026201
Proceso:	Ordinario
Demandante:	MARIA AMILVIA MONTOYA MORENO
Demandado:	AFP PORVENIR S.A., FUNDACION CONCIVICA, ARL SURA-SURAMERICANA DE SEGUROS S.A.
M. P.	MARIA PATRICIA YEPES GARCIA SL TSM
Fecha de fallo:	16/12/2022
Decisión:	REVOCA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 19/12/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dieciséis (16) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE	MARIA AMILVIA MONTOYA MORENO
DEMANDADA	FUNDACIÓN CONCIVICA
LITIS CONSORTE NECESARIOS POR PASIVA	ARL SURA S.A. y PORVENIR SA.
ORIGEN	Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín
RADICADO	05001-31-05-003-2017-00262-01
TEMAS	Fuero de salud, reintegro
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia de segunda instancia

En la fecha señalada, la Sala Sexta de decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del art. 13 de la Ley 2213 de 2022 se constituye en audiencia para proferir sentencia escrita, dentro del proceso ordinario laboral promovido por MARIA AMILVIA MONTOYA MORENO contra FUNDACIÓN CONCIVICA, en la que fueron integrados como Litis consortes necesarios por pasiva la ARL SURA S.A. y PORVENIR S.A.

I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones de la demanda<sup>1</sup>

La señora María Amilvia Montoya Moreno formula demanda contra FUNDACIÓN CONCIVICA, pretendiendo **i)** el reintegro a un cargo igual o de mejores condiciones al que venía desempeñando, y en el mismo lugar donde venía presentando sus servicios, acorde a su salud actual, y como consecuencia, se ordene **ii)** el pago de la indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; **iii)** el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías dejadas de cancelar desde la fecha de su despido y hasta la fecha del reintegro; **iv)** indexación de las condenas y; **v)** costas del proceso

Fundamentó sus pretensiones en que suscribió contrato de trabajo a término fijo con la Fundación Concivica a partir del 1° de julio de 2013, el cual fue cambiado a la modalidad de contrato por duración de obra o labor a partir del 5 de abril de 2015. El **31 de marzo**

<sup>1</sup> 01PrimerInstancia; 01Expediente0320170262.pdf págs.

**de 2016** la demandada decide unilateralmente dar por terminado el contrato de trabajo, previa comunicación del 14 de marzo de 2016.

El 22 de marzo de 2016 Fundación Concivica radicó ante el Ministerio de Trabajo Seccional Antioquia, solicitud de terminación de contrato de trabajo de la demandante por situación de discapacidad, ente que por medio de Resolución No. 2776 del 29 de abril de 2016 archivó dicha solicitud con el argumento de que la trabajadora ya no se encontraba laborando; contra tal decisión se formuló por la demandada recurso de reposición y de apelación, siendo confirmada por el Ministerio del Trabajo mediante Resoluciones No. 3036 del 13 de junio de 2016 y la No. 4200 del 30 de noviembre de 2016.

El 14 de junio de 2016 la demandante por intermedio de apoderada judicial formuló acción de tutela en contra de Concivica, la cual correspondió al Juzgado Veintiocho Civil Municipal de Oralidad de Medellín bajo el radicado 2016-00544, quien mediante sentencia del **24 de junio de 2016** amparó los derechos fundamentales de la actora y **ordenó a Concivica a reintegrarla** al mismo cargo que venía desempeñando acorde con su situación de salud, y al pago de salarios y demás prestaciones dejadas de cancelar; disponiendo en el inciso final del numeral segundo: *“vinculación que solo podrá terminarse, de mantenerse las condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Inspector de Trabajo o quien haga sus veces”*; no obstante lo anterior, Concivica por medio de carta del 19 de septiembre de 2016, decide terminar el contrato de trabajo con la demandante con efectos a partir del 20 de septiembre de 2016. Tanto la apoderada anterior de la aquí demandante como el apoderado actual trataron de iniciar incidente de desacato contra la orden de tutela y el Juzgado se abstuvo de iniciar el mismo.

El cargo desempeñado por la demandante era el de operaria de cocina; estaba vinculada a la EPS a través de SURA, a la ARL a través SURA y pensiones por medio de Porvenir S.A.; dentro de las funciones de la demandante estaban la de manipular ollas y utensilios de cocina a altas temperaturas, y posteriormente, manipular enfriadores y alimentos congelados debiendo exponer sus manos a cambios bruscos de temperatura, cargar alimentos en grandes cantidades, prepararlos y cocinarlos para estudiantes de instituciones educativas donde le tocaba hacer, en las horas de la mañana, 1000 refrigerios y en las horas de la tarde realizaba labores de aseo, como barrer, trapear y lavar; como consecuencia de sus condiciones laborales la actora comenzó a sufrir de problemas de salud desde el mes de julio de 2013 y le diagnosticaron síndrome del túnel carpiano bilateral severo por parte de EPS SURA y el día 13 de enero de 2016 fue operada del túnel carpiano derecho, y debido a la intensidad de sus labores en la empresa y su no reubicación laboral, la enfermedad se trasladó para su mano izquierda, no obstante lo anterior, la demandante fue despedida mediante carta del 14 de marzo de 2016.

Como consecuencia, la actora quedó sin EPS y no pudo iniciar, ni continuar con los tratamientos médicos de rehabilitación de sus patologías y, por ende, su brazo izquierdo perdió la fuerza para laborar.

La actora fue despedida nuevamente el 20 de septiembre de 2016, quedando desprotegida en salud y, por ende, sin oportunidad de tratamientos de rehabilitación de sus patologías, razón por la cual y con el fin de demostrar que sus problemas de salud

continúan, decidió realizarse una calificación de pérdida de capacidad laboral ante la Facultad de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, dicha entidad por medio de dictamen de fecha 22-02-2017 establece que la accionante tiene una pérdida de capacidad laboral del 51.1%, de origen común y con fecha de estructuración del 5 de noviembre de 2016.

Debido a las constantes incapacidades de la actora, manifiesta que empezó a sufrir de acoso laboral por parte de la demandada, razón por la cual, en el mes de noviembre de 2015 presentó ante el Ministerio de Trabajo una querrela en tal sentido y el 12 de enero del 2016 se realizó una audiencia de conciliación sin llegar a un acuerdo.

Indica que la Institución Educativa Felipe de Restrepo por medio de constancia del 25 de septiembre de 2014 certifica que la aquí demandante atendía 465 desayunos y 38 almuerzos, razón por la cual, desarrolló la enfermedad del túnel carpiano.

### **Oposición a las pretensiones de la demanda**

i) **Fundación Concívica**<sup>2</sup> se opuso a las pretensiones de la demanda afirmando que cumplió con sus obligaciones, brindándole a la demandante las garantías procesales, dando por terminado su contrato laboral por justa causa, ante una causal objetiva de incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, al incurrir en una de las prohibiciones genéricas estipuladas en el CST, cuyo fundamento fue omitido deliberadamente por la activa en su libelo introductor; la demanda carece de fundamento fáctico, pues los hechos descritos no permiten invocar los 4 casos de la acción de reintegro establecidos en la legislación laboral. Añade que, en cumplimiento a la orden de tutela referida por la demandante, que también dispuso una previa valoración para determinar su aptitud para para trabajar, el 1° de julio de 2016 se emitieron comunicados dirigidos al demandante con la finalidad que le fuera practicada valoración médica ate la EPS Sura, ARL Sura y Almavid Salud, del cual la actora solo se practicó el de Almavid Salud, y no quiso reclamar su resultado, impidiendo al empleador conocer las recomendaciones médicas, razón por la cual, la Fundación obtuvo copia del examen el 18 de julio del mismo año; además de ello, **la trabajadora no se presentó a laborar desde el 13 de julio hasta el 9 de agosto del 2016;** razón por la que **se le enviaron comunicaciones** escritas por mensajería acreditada a su domicilio **para que presentara descargos** por los motivos de su inasistencia al trabajo, y se solicitó ante el Ministerio del Trabajo autorización de la desvinculación laboral por inasistencia de la trabajadora, la cual fue **resuelta el 23 de agosto de 2016** por la entidad, indicando que **al no encontrarse en proceso de rehabilitación por enfermedad o accidente de origen común o laboral, y al no presentarse a laborar, no debe solicitar previamente permiso para el despido.**

Excepcionó: falta de prueba de la pérdida de capacidad laboral y de su origen en los precisos términos establecidos por la ley y omisión de hechos para invocar acciones de reintegro por estabilidad laboral reforzada.

---

<sup>2</sup> 01PrimeraInstancia; 01Expediente0320170262.pdf págs.249/259

Realizada la audiencia del artículo 77 del CPTSS<sup>3</sup>, el Juez de instancia dispuso citar a la AFP Porvenir S.A. y a la ARL Sura S.A. para integrar el contradictorio por pasiva.

ii) **Arl Sura**<sup>4</sup> señaló que ninguna de las pretensiones está relacionada con la ARL, en tanto el reintegro, pago de la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997, y el pago de salarios y prestaciones sociales, corresponde únicamente al empleador, y por su etiología escapan del ámbito de cobertura de la ARL, por ello adujo como previa la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva para concurrir al proceso, en consecuencia, pide se le desvincule de éste, y como excepción de mérito: despido con justa causa ajustado a la ley, enfermedad de origen común, tratamiento íntegro de las dolencias por parte de la EPS, compensación y prescripción.

iii) **Porvenir S.A.**<sup>5</sup> se opuso a las pretensiones por no estar dirigidas en su contra, correspondiendo a la empresa Concivica en calidad de empleador pronunciarse, pero en caso de que se ordene recibir aportes pensionales que se llegaren a ordenar a cargo de la demandada, deberán realizarse atendiendo al valor del cálculo actuarial sobre las cotizaciones adeudadas, y resalta que de presentarse un siniestro durante los periodos que no se cancelaron por el empleador, ello no hace responsable a la AFP del pago de prestaciones económicas, porque el pago de aportes realizados extemporáneamente aplica solo para la pensión de vejez.

Excepcionó: hecho exclusivo de un tercero, buena fe y la que llamó “innominada o genérica”.

### **Sentencia de primera instancia**<sup>6</sup>

El 8 de octubre de 2019, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia declarando que entre la demandante y Fundación Concivica **existió contrato de trabajo entre el 4 de abril de 2015 y el 20 de septiembre de 2016**, fecha en la que **terminó de forma unilateral e injusta**, y como consecuencia de ello, ordenó a Fundación Concivica a reconocer y pagar a la demandante la suma de \$4'136.724 a título de **indemnización de 180 días**, consagrados en el **artículo 126 de la Ley 361 de 1997** y la suma de \$1'250.930 a título de **salarios y prestaciones adeudadas entre el 20 de septiembre de 2015 y el 5 de noviembre de 2016**. Declaró que la demandante tiene una PCL mayor al 50% con fecha de estructuración del 5 de noviembre de 2016, de origen común, por lo cual **ordenó a Porvenir S.A. a incluir en nómina de pensionados a la demandante a partir del 1° de octubre de 2019** para que continúe pagando pensión de invalidez<sup>7</sup> en virtud del SMLMV incluyendo la mesada extraordinaria de diciembre de cada año, y a pagar a título de retroactivo pensional la suma de \$29'152.944, debidamente indexada. **Absolvió a la ARL Sura S.A. de todos los cargos y a Fundación Concivica de la pretensión de reintegro**, dado el reconocimiento de la pensión de invalidez. Por último, condenó en costas a las condenadas, fijando agencias en derecho en la suma de \$828.116 a cargo de Fundación Concivica y \$1'640.000 a cargo de la AFP Porvenir S.A.

<sup>3</sup> 01PrimeraInstancia; 01Expediente0320170262.pdf pág. 313

<sup>4</sup> 01PrimeraInstancia; 01Expediente0320170262.pdf págs.336/340

<sup>5</sup> 01PrimeraInstancia; 01Expediente0320170262.pdf págs.348/358

<sup>6</sup> 01PrimeraInstancia; 01Expediente0320170262.pdf págs. 464 y 06Sentencia032017262

<sup>7</sup> No fue pretendido n el proceso ni formó parte del debate procesal.

Luego de hacer un recuento normativo y jurisprudencial en la materia, fundamentó su decisión en que el **despido de un trabajador en condición de discapacidad**<sup>8</sup> se presume discriminatorio, por lo que el fuero de estabilidad reforzada en materia de discapacidad se concreta en las personas que teniendo una situación de discapacidad o limitación física conocida por el empleador no puede darse la terminación del contrato, ni aun con autorización del Ministerio del Trabajo. Así, al analizar la documental allegada, concluyó probado el estado de discapacidad de la demandante al momento del despido, que ello era conocido por su empleador, en virtud de que la solicitud de autorización para despedir a empleado en estado de discapacidad elevado por la demandada ante el Ministerio del Trabajo, el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, que otorgó una pérdida de capacidad laboral del 51,1% con fecha de estructuración del 5 de noviembre de 2016, la documental donde se acredita que la Institución para la cual la demandante prestaba apoyo de cocina, solicitó ayuda para la demandante en atención a la cantidad de desayunos y almuerzos que se elaboraban, -lo cual fue respaldado por el testigo Guillermo León Mesa Montoya-, y además las incapacidades expedidas a la demandante desde septiembre de 2013, las que fueron sucesivas en 2014, 2015 y 2016. Advirtiéndose además que de la respuesta emitida por el Ministerio de Trabajo no se desprende autorización alguna para el despido.

De otro lado, atendiendo a las facultades ultra y extra petita con que cuenta el juez laboral, dispuso el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez en favor de la demandante y a cargo de Porvenir S.A., por haber encontrado acreditado una PCL del 51% y tener acreditadas 145 semanas cotizadas dentro de los últimos 3 años a la fecha de estructuración, despachando desfavorablemente lo alegado por el fondo pensional en sus alegatos de conclusión en torno a que tal pretensión no fue incluida en el libelo introductor, que el dictamen fue particular y no oficial por lo que no le es oponible y que el origen de la enfermedad es laboral, bajo el argumento que no es necesario que incluir la pretensión de pensión de invalidez en la demanda, toda vez que el derecho a la seguridad social en pensiones hace parte de los derechos fundamentales que deben salvaguardar oficiosamente las autoridades públicas, además el dictamen fue incluido como prueba documental en el proceso, sin que al respecto mediara oposición de la entidad, ni solicitud su contradicción, ni un nuevo dictamen, el cual señala que el origen de la enfermedad es común, no acreditando la AFP que tuviera origen laboral, razón por la cual, absolvió de condena a la ARL Sura S.A..

### **Recursos de apelación:**

**i) Fundación Concívica:** inconforme con lo decidido solicitó se revoque íntegramente la sentencia, argumentando que hubo una limitación de análisis probatorio e indebida valoración por parte del Juez, por las siguientes razones:

**a)** Analizó en contra del empleador la solicitud que éste elevó al Inspector del Trabajo el 17 de marzo de 2016 pidiendo la autorización de terminación del contrato, respecto de la cual el juez dice que pareciera que el empleador tuviera conocimiento de unos padecimientos de la demandante, lo cual es absolutamente claro, ya que en dicha solicitud se indican expresamente las incapacidades presentadas por la señora Maria

---

<sup>8</sup> En ese momento no se conocía esa condición, ni se estableció que para la época del despido la ostentara.

Amilvia, por lo cual no hay mala fe; además el 24 de noviembre de 2015 se solicitó a la EPS y ARL Sura verificar si la demandante presentaba alguna patología que limitara sus condiciones de salud en general; el 18 de febrero de 2016 EPS **Sura informó que la demandante no contaba con ninguna invalidez o pérdida de capacidad laboral, y que no se encontraba en proceso de calificación, lo que demuestra el actuar honrado del empleador al solicitar al Ministerio de Trabajo la autorización de despido**, apartándose de la lectura realizada por el juez en tenerlo como indicio en contra del empleador.

**b)** Citó la demandante a un proceso de acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo, y le dijo al inspector que tenía el 5.5 de PCL, pero nunca lo acreditó, se dio cumplimiento a la orden de tutela, más **nunca refirió el juez de instancia a la inasistencia al puesto de trabajo como causal de terminación del contrato.**

**c)** No consideró el juez que la demandante **fue remitida** a Almavidsalud, AFP Sura y Arl Sura **para ser evaluada**, y la **trabajadora se negó a ir.**

**d)** De las 3 sentencias referidas por el juez que hacen curso a doctrina probable, refiere a 3 requisitos, pero el Juez A Quo solo leyó uno de los requisitos para aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y, si bien acreditó una pérdida de capacidad laboral del 51%, lo cierto es que **el empleador no conocía de ello, porque la valoración de la demandante fue posterior a la terminación del contrato**, y el fallador de instancia pasa por alto dicha situación, desconociendo lo dispuesto por la jurisprudencia, por lo que **al momento del despido no había limitación alguna, ni constancia de su existencia, se conocía que ella enunciaba un padecimiento, y por tal razón se elevaron peticiones al Ministerio del Trabajo en tal sentido.**

**d)** Yerra el Despacho respecto de los conceptos: discapacidad y limitación, ya que **la demandante era discapacitada**, más **no limitada físicamente**, como exige la ley, sobre lo cual tampoco se pronunció aquel.

**e)** El testigo **Guillermo León Valencia Montoya** a quien sus dichos se les dio tanto valor probatorio, dijo saber que la señora trabajó todo 2016, pero que no con él, éste **no laboraba en el Centro Educativo**, desconoció la temporalidad, pero de ello no se percató el juez.

**f)** **No se observa con qué soporte probatorio concluye el Aquo que la demandante era discapacitada**, no se allegó prueba por parte de la activa, solo una calificación posterior, pues si bien se observó que la empleada podía estar enferma, **el empleador no es autoridad en salud, por lo cual acudió a que se realizaran valoraciones.**

**g)** Objetó el dictamen emitido por la Facultad Nacional de Salud de la U de A, al peticionarle informara cuál era la finalidad del dictamen, lo cual se puso en conocimiento del Despacho sin que se pronunciara sobre ello.

Así las cosas, reitera que el empleador cumplió con lo que correspondía, terminando el contrato de trabajo de la demandante porque no se volvió a presentar al trabajo, como se acreditó con los informes, comunicaciones, constancias y citación a descargos.

ii) **Porvenir S.A.** solicita se **revoque** la sentencia de instancia en cuanto dispuso el **reconocimiento y pago de la pensión de invalidez a cargo de la AFP**, ello bajo el entendido que **la pretensión principal de la demandante estaba dirigida a su empleador** Fundación Concívica, que **giró en torno a obtener orden de reintegro y la indemnización por despido sin justa por ostentar estabilidad laboral reforzada en virtud de su discapacidad**, lo cual encontró acreditado el A Quo, por lo cual no se entiende por qué no accedió de pleno al reintegro y solo concede la indemnización, oponiéndose además, a la decisión oficiosa emitida por el Despacho en virtud de un fallo extra petita, en torno a la vinculación realizada de la ARL y la AFP a fin de estudiarse la posibilidad de un derecho a una pensión de invalidez, toda vez que este derecho no fue pretendido por la demandante, quien además a través de su apoderado resaltó en sus alegatos de conclusión, que la pretensión estaba dirigida a obtener el reintegro e indemnización, más no dicha prestación, por lo que solicita se estudie la procedencia de dicha decisión, prestación sobre la que además, no se ha elevado petición alguna respecto del fondo, lo que ha impedido a la AFP la posibilidad de estudiar previo al proceso la procedencia de la prestación, lo cual implica que tampoco se haya podido informar de tal situación a la entidad encargada del seguro previsional para la previsión de capitales necesarios, siendo entonces una petición antes de tiempo.

Se opone a la calificación emitida por la Facultad de Salud Pública de la U de A, dado que el ente calificador no es el idóneo, ni el establecido por ley para realizar estas valoraciones, lo cual fue reconocido por la misma entidad ante petición elevada por Fundación Concívica, al indicar que no pertenece a las entidades de que trata el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012 que son las competentes para realizar tales valoraciones, por lo que tal calificación constituye una prueba documental, más no pericial, por lo que no podía valorarse para fundamentar el cumplimiento de requisitos para acceder a la prestación de invalidez.

Tampoco se cumplió con lo dispuesto por el artículo 228 del CGP, pues si pretendía darle tal carácter, debió surtir el trámite respectivo, por lo que **las vinculadas oficiosamente por el Despacho no tuvieron la posibilidad de contradecirlo**, de manera que esta documental no puede valorarse para otorgar la prestación, pero en caso de que se tenga como válida, llama la atención en que el padecimiento de la actora es el túnel del carpo, el cual se ha establecido en su mayoría de veces como enfermedad profesional, lo cual está respaldado por el testimonio de la señora Sandra, quien indicó que la actividad de estas operarias genera en su mayoría esta enfermedad, de lo que además da cuenta la jurisprudencia y pronunciamientos médicos, y ese sentido de determinarse su origen laboral, no sería la AFP la llamada a responder por tal prestación.

Pide además, se revisen las condenas impuestas por indexación y costas procesales, reiterando que la integración de la entidad fue oficiosa por parte del juez, quien se pronunció sobre aspectos no solicitados, indicando además sobre la indexación que los dineros de la cuenta de ahorro individual han generado rendimientos por lo que no habría lugar a indexación de sumas y como se indicó, y la mesada a la que le asiste es un salario mínimo presenta una actualización anual conforme a ordenes gubernamentales entonces no habría lugar tampoco a la sanción de indexación de estas sumas



Finalmente solicitó pronunciarse sobre la posibilidad de que la AFP retenga las sumas en cuanto a salud del 12% en salud, respecto del retroactivo pensional y las sumas que se indicó adeuda a mi representada.

### **Alegatos de conclusión en segunda instancia**

Una vez corrido el traslado a las partes para formular alegatos de conclusión en esta sede, quienes conforman la pasiva lo recorrieron oportunamente, mientras que la parte demandante se abstuvo de pronunciarse.:

**Porvenir S.A.<sup>9</sup>:** deprecia la revocatoria de la sentencia y se desestimen las pretensiones incoadas en su contra, reiterando lo expuesto en su alzada en cuanto a la improcedencia del estudio de una prestación que no fue solicitada, discutida ni probada dentro del proceso, toda vez que la parte activa no solicitó en ningún momento la pensión de invalidez, por lo que la decisión del A Quo es contraria a derecho y vulnera derechos como el debido proceso y el principio de congruencia, que garantiza que el juez solo se pronunciará respecto de lo discutido, no estando facultado en este caso el juez de instancia a pronunciarse extrapetita en torno a dicha prestación, y visto que la fijación del litigio tuvo un rumbo diferente al expuesto en la demanda, se imposibilitó la defensa y el debido proceso de la AFP, por lo cual la entidad se opuso al reconocimiento de la prestación, y además cuestionó la validez del dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Facultad de Salud Pública de la Universidad de Antioquia respecto del cual se basó el despacho para reconocer la pensión. En igual sentido, también resultan improcedentes las condenas de indexación y costas procesales.

**Fundación Concívica<sup>10</sup>:** Solicitó se revoque la sentencia proferida y se absuelva a la demandada por haber obrado conforme a derecho y respetando las formas exigidas legal y constitucionalmente; exponiendo que:

i) Se realizó una **indebida valoración probatoria** por parte del Juez A Quo, ello porque no se comprendió que **hubo 2 solicitudes ante el Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo** de la demandante, la primera el 17 de marzo de 2016 y la segunda el 3 de agosto del mismo año, esta última en la que en respuesta se indicó que al no encontrarse la trabajadora en proceso de rehabilitación por enfermedad o accidente de origen común o laboral, y al no presentarse a laborar, hay justa causa, y *“no debe solicitar previamente ante el inspector de trabajo de su domicilio el permiso para el despido”*

ii) Se desconoció el desarrollo jurisprudencial sobre la materia, como las emanadas por la H. CSJ con radicados N°36.115 de 2010, 37514 de 2010, 38992 de 2010, en las cuales se concluye que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: “i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación moderada, que corresponde a una pérdida de capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) severa, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de capacidad laboral; ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud y; iii) **que termine la relación laboral “por razón de su limitación física”** y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social, conforme a lo anterior, **a la**

---

<sup>9</sup> 02SegundaInstancia; 07AlegatosPorvenir0320170262.pdf

<sup>10</sup> 02SegundaInstancia; 08AlegatosConcívica0320170262.pdf

**demandada no se le tuvo en cuenta las dos últimas exigencias** para ser condenada al pago de indemnización por despido injusto.

Lo anterior, porque la Fundación **conoció de la pérdida de capacidad laboral de la demandante hasta el día 12 de mayo de 2017, transcurrido ya casi ocho meses de la fecha de terminación del contrato**, al ser notificada de la demanda.

**La terminación del contrato se dio de manera unilateral y por justa causa por parte del empleador, ante una causal objetiva de incumplimiento** de las obligaciones por parte del trabajador e igualmente por incurrir en una de las prohibiciones genéricas que establece el Código Sustantivo del Trabajo y cuyo fundamento fue omitido deliberadamente por la demandante en el libelo de su escrito petitorio y por el Juez A Quo, quien además manifiesta una verdadera confusión entre incapacidad, discapacidad, limitación física y pérdida de capacidad laboral, pues de la documental se observa que **la demandante aportó varias incapacidades, pero ningún concepto de discapacidad o limitación física que le impida trabajar.**

La determinación de la pérdida de capacidad laboral y de acuerdo con lo manifestado por Universidad de Antioquia, no reemplaza lo establecido en la Ley 100 de 1993 y tiene como finalidad controvertir las disputas ante la EPS SURA, y las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez.

**ARL SURA<sup>11</sup>:** señala que al no estar llamada a responder por ninguna de las prestaciones reclamadas en el presente proceso, debe mantenerse la decisión de instancia en relación a esta ARL, pues acorde a lo pretendido se busca establecer si existió a la Luz de la Ley 361 de 1997 un despido ilegal e injusto por haberse despedido la trabajadora en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, para así definir las consecuencias indemnizatorias, las cuales estar dirigidas exclusivamente al empleador, pues las entidades de la Seguridad Social no hacen parte de la relación laboral, por lo cual no existe fundamento legal ni contractual que sustente que una ARL deba responder por dichas consecuencias, más aun cuando **los padecimientos de la demandante y el dictamen pericial aportado dan cuenta que son de origen común.**

## II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala surge de lo discutido en el recurso de apelación, según lo disponen los art.66 y 66 A del CPTSS.

Examinados los hechos, pretensiones de la demanda, la sentencia y los puntos de apelación, corresponde a esta Sala determinar **a)** si a la terminación del contrato de trabajo la demandante estaba amparada por una estabilidad laboral reforzada con ocasión de su condición de salud; en caso afirmativo, se definirán las consecuencias derivadas de ello; adicionalmente se analizará **b)** si procedía ordenar el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez en favor de la demandante a cargo de Porvenir S.A., aun cuando dicha prestación no fue deprecada en el libelo demandatorio.

---

<sup>11</sup> 02SegundaInstancia; 09AlegatosArlSura0320170262.pdf

Para definir el problema jurídico planteado se acudirá a los precedentes normativos y jurisprudenciales que regulan la materia.

#### **a) Estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad**

Procede la Sala a analizar si a la terminación del contrato laboral el 20 de septiembre de 2016 la hoy demandante ostentaba o no la calidad de beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada en razón de sus condiciones de salud, impidiendo que el contrato finalizara.

A la luz de los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política, y el postulado de solidaridad, incumbe al Estado garantizar condiciones de igualdad real y efectivas especialmente para los que por sus situaciones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; a través de adopción de políticas de integración social, prevención y rehabilitación, que permitan en lo que refiere al ámbito laboral, el acceso al derecho de trabajo acorde a las capacidades que tengan estos grupos vulnerables, bajo condiciones dignas, que permitan la consecución de sus metas laborales.

En desarrollo de tales premisas se han expedido normas de diversa índole con el fin de procurar los derechos de los sujetos de especial protección, así el artículo 26 de la Ley 361 de 1997<sup>12</sup>., consagra que:

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

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren<sup>13</sup>”.*

La interpretación que hace la Corte Constitucional difiere de la postura de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia sobre el alcance de la referida norma; porque para la primera, aun cuando medie justa causa para la terminación del contrato, el empleador debe acreditar la autorización previa de la autoridad laboral

---

<sup>12</sup> La modificación introducida por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, fue declarada inexecutable mediante Sentencia C-744 de 2012

<sup>13</sup> El segundo inciso fue declarado condicionalmente executable por la H. Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000, bajo el entendido que “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 constata la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

competente<sup>14</sup>, en tanto para la segunda, la acreditación de la justa causa invocada, le exonera de la obligación de solicitar el permiso correspondiente<sup>15</sup>.

Esta Sala de decisión ha venido adhiriendo a la postura sostenida por la Corte Constitucional, puesto que la protección de los trabajadores con discapacidad no sólo es de orden legal, sino que les reconoce como sujetos de especial protección constitucional, radicando en ellos el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, y adicionalmente les garantiza la protección de otros de rango también fundamental, tales como la igualdad, la seguridad social y la seguridad jurídica, en un ejercicio hermenéutico que conlleva a interpretar la necesidad de que la autoridad laboral autorice la terminación de su vinculación laboral, porque este procedimiento en sí, como pregona esa alta Corporación en la **sentencia T- 041 de 2019**, se constituye “*en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos*”.

Mediante **Sentencia C-531 de 2000** al realizar control a dicha norma, concluyó que contemplar sólo una indemnización de 180 días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por lo cual declaró su exequibilidad, **condicionándola** a entender que “*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*”; de manera que si se pretende desvincular a una persona bajo las condiciones de salud ya descritas, de la cual tiene conocimiento su empleador, éste deberá contar con autorización de la Oficina del Trabajo, pues de lo contrario la terminación será ineficaz.

Es así como la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha amparado el derecho a la estabilidad laboral reforzada a través de múltiples sentencias de tutela como en la **T 1040 de 2001, T 519 de 2003, T1083 de 2007, T 449 de 2008, T 337 de 2009, T 467 de 2010**, afianzando el desarrollo de esta protección constitucional, y unificó la interpretación jurisprudencial en torno a este, a través de la sentencia **SU 049 de 2017**, donde abordó el concepto de *estabilidad ocupacional reforzada* y reitera el derecho de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta a permanecer en su empleo sin distinción del tipo de contrato que lo vincule o a la inexistencia de subordinación, el cual aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin necesidad de determinar la índole de limitación, el grado o nivel de la misma.

Asimismo, en providencias como las T-052 y T-434 de 2020, ha referido el órgano de cierre en constitucional, a tres **presupuestos básicos de la estabilidad laboral reforzada**:

- (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, lo cual puede ocurrir en los siguientes casos:

<sup>14</sup> Ver entre otras las sentencias SU-049 de 2017, T-305 de 2018, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019

<sup>15</sup> Ver entre otras las **sentencias SL1360 de 2018, SL679 de 2021 y SL 711 de 2021**

- a) Si en el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, cuando al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica en los días anteriores al despido.
- b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.
- c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
- 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 pérdida de capacidad laboral -en adelante PCL- tiene lugar antes del despido.

También prevé la protección frente a los casos de afectación psicológica o psiquiátrica.<sup>16</sup> Señala que no logra acreditarse la afectación en el desempeño laboral por una condición de salud, cuando:

- a) No hay relación entre el despido y los quebrantos de salud, y la pérdida de capacidad laboral es de 0%.
- b) No se presentó incapacidad médica durante el último año de trabajo, y no hay tratamiento; y solo se asiste a controles por antecedentes médicos.

ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; dado que, para invocar el fuero por salud, es necesario demostrar que el empleador en forma previa a la terminación de la relación laboral tenía conocimiento de las condiciones de salud, lo cual puede acreditarse cuando:

- a) Los síntomas de la enfermedad la evidencian.
- b) El empleador gestiona incapacidades médicas del trabajador, y una vez terminadas, éste solicita permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- c) El despido o terminación, se realiza durante periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad por la que tuvo que asistir a diferentes citas médicas.
- d) Existió accidente de trabajo durante los últimos meses del vínculo, lo cual generó incapacidades y calificación de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato de trabajo, y ello se prueba.

---

<sup>16</sup> Indicando que puede acreditarse cuando:

- a) El estrés laboral produzca deterioros de salud física y mental.
- b) Al momento de la terminación de la relación laboral la persona se encuentre en tratamiento médico, y presente incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, este informe al empleador, en momento anterior al despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.

Además del quebranto de salud por estrés laboral, exista porcentaje de PCL.

- e) Se contrata a una persona conociendo la preexistencia de una enfermedad diagnosticada, y que, a la finalización de la relación, se encontraba en tratamiento médico y presentó incapacidades antes de ello.
  - f) Cuando se presente empalme entre una administración anterior y una nueva, no puede imponérsele al trabajador las consecuencias de no poder establecer si era conocido su estado de salud o no, por lo que se da prevalencia a las pruebas y dichos del accionante, y no a las de la accionada en su contestación.
  - g) Se evidencia que, durante la ejecución del contrato, el trabajador asistió en repetidas ocasiones a citas médicas, presentó incapacidades, y en la tutela afirma que ello fue puesto en conocimiento del empleador<sup>17</sup>.
- iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, y sea claro que ésta tiene origen en una discriminación, opera en estos casos una presunción *iuris tantum* en favor del trabajador, así:

*“Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales<sup>18</sup>, presunción que puede desvirtuarse por parte del empleador, probando que el despido no fue con razón al estado de salud del trabajador.*

Al respecto la **Sentencia SU-049 de 2017**, estableció:

*“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. 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.<sup>19</sup> De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación*

<sup>17</sup> No cabría referir conocimiento del empleador sobre el estado de salud, cuando, por ejemplo, la enfermedad o el diagnóstico médico se da posteriormente a la terminación del contrato, o no se presentaron incapacidades médicas o recomendaciones laborales.

<sup>18</sup> Ver Sentencia T 052 de 2020.

<sup>19</sup> La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 ‘por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral’, y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer “de los asuntos individuales y colectivos del sector privado”, sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo “en todas sus modalidades” goza de la especial protección del Estado (art 25). Cita original.

*del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.*

Acorde a lo visto, son, en síntesis, **elementos esenciales de la estabilidad laboral reforzada**, el derecho a: **i)** conservar el empleo; **ii)** a no ser despedido con ocasión a la situación de debilidad o vulnerabilidad; **iii)** a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no exista causal objetiva que permita la terminación del vínculo y, **iv)** al requisito previo de autorización del despido por parte de la Oficina del Trabajo, una vez verificada la causal objetiva para su terminación. Incumplimiento que derivaría en la ineficacia del despido<sup>20</sup>.

Cabe resaltar que el Alto Tribunal constitucional mediante Sentencia **SU-380 de 2021** reiterada en la **T 293 – 2022**, **reitera** que la interpretación del **artículo 26 de la Ley 361 de 1997** ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como *moderada, severa o profunda*, sino que **se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificulta el normal ejercicio de sus funciones**. Se concluyó que la estabilidad laboral reforzada cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones. Su violación incluye la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha construido un precedente judicial ampara en los términos enunciados con antelación<sup>21</sup>, cuando **i)** se trata de personas consideradas por la Ley 361 de 1997 como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización; **ii)** que no se trate de trabajadores que para el momento de la terminación contractual presenten afecciones de salud o simples incapacidades médicas; **iii)** que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad del trabajador.

En cuanto a la carga de la prueba, señaló en la **Sentencia SL4632 de 2021** que *“corresponde al actor acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunción, y al empleador le incumbe entonces, demostrar que no fue por tal razón sino por una causa objetiva, que decidió finalizar el vínculo. Esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad, por lo que, al contrario, las decisiones motivadas en una razón objetiva no requieren ser autorizadas por la autoridad administrativa laboral, quien prácticamente circunscribe su función, a la autorización de terminación del vínculo contractual cuando verifique que las*

<sup>20</sup> Ver sentencia C 200 de 2019.

<sup>21</sup> Ver entre muchas otras, las sentencias SL 11411 de 2017, SL1360 de 2018, SL4632 de 2021

*actividades del trabajador son incompatibles e insuperables con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, cuya omisión implica la ineficacia del despido y sus respectivas consecuencias sancionatorias legales”.*

Ha sostenido en las **sentencias SL 1708 de 2021, SL3144 de 2021 y SL 4884 de 2021** que *“la garantía de estabilidad laboral reforzada **también opera** cuando **el trabajador a la fecha de terminación de su contrato de trabajo aún está en proceso de recuperación de su estado de salud**, de modo que está en estado de debilidad manifiesta, sin que sea necesario certificación o calificación alguna para ese momento; además, que en dicha garantía no incide el hecho que la calificación de pérdida de capacidad laboral se establezca con posterioridad a la terminación del vínculo laboral si la misma se deriva de un accidente trabajo que aconteció en vigencia del contrato de trabajo”.*

De lo dicho a este punto se infiere que realmente las actuales posturas de **ambas Cortes** no difieren en esencia, pues coinciden en sostener que a la terminación del contrato, no sólo el trabajador presente la condición de especial protección constitucional **sin** que se requiera para ello de la calificación de la misma, si no del conocimiento del empleador de la referida condición; encontrándose como se dijo al inicio de la exposición de este punto, que para la H. Corte Constitucional siempre se requiere del permiso del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo, en tanto para la Sala de Casación Laboral de La H. Corte Suprema de Justicia el empleador está relevado de ello cuando la causa de terminación es objetiva, siempre que demuestre tal condición.

### **Caso concreto**

En el caso objeto de estudio de la Sala, se tiene en el presente asunto, contrario a lo decidido por el Juez A Quo, que pese a estar acreditadas las afecciones de salud de la demandante para el 20 de septiembre de 2016 en que finalizó el contrato laboral, no se encuentran satisfechos los presupuestos para que se configuren en su favor las consecuencias de tal estabilidad laboral, por haberse presentado una causal objetiva de despido, y haber elevado el empleador el respectivo permiso ante el Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo. presentado

Para concluir en lo anterior, se analizó las pruebas allegadas por ambas partes consideradas de relevancia:

- Copia de contrato de trabajo a término fijo, suscrito entre las partes con vigencia a partir del 1° de julio de 2013 hasta el 4 de octubre de 2013<sup>22</sup>.
- Copia de contrato de trabajo por duración u obra contratada, con fecha de inicio de labores el 5 de abril de 2015, para desempeñar el cargo de operaria de cocina, dentro del contrato de prestación de servicios celebrado entre el Municipio de Itagüí y Fundación Concívica<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 11/13

<sup>23</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 14/17



- Acta de audiencia administrativa de acoso laboral del 12 de enero de 2016 en la que obró como quejosa la señora María Amilvia Montoya Moreno y como querellados la señora Yasmin Eliana Hernández Arias y la Señora Sandra Jhuliet Muñoz Gaviria<sup>24</sup>.
- Constancia emitida por la Institución Educativa Felipe de Restrepo el 25 de septiembre de 2014<sup>25</sup>, mediante la cual se informa que en los archivos de la institución **no obran incumplimientos de funciones o normas de asepsia por parte de la demandante**, y advierten que “ en repetidas ocasiones se llama a la empresa a solicitar apoyo para la señora y se le fue negado, además de ser negado la propuesta de que la mitad de los refrigerios llegaran ya elaborados, en el restaurante se había publicado un comunicado donde se veía claramente que la cantidad de manipuladoras eran 2 y solo estaba ella atendiendo a 465 desayunos y 38 almuerzo desarrollando así una complejidad <sic> física (túnel carpiano severo)”
- Misiva del **14 de marzo de 2016**<sup>26</sup>, dirigida a “*Sra. Operaria Programa de Alimentación Municipio de Itagüí*” mediante la cual Fundación Concívica informa a los encargados del Proyecto PAE Itagüí que las labores irán hasta el 31 de marzo de 2016, fecha en la que se extingue vínculo o relación contractual.
- Solicitud del **17 de marzo de 2016** elevada por Fundación Concívica a Oficina del Trabajo, de autorización de terminación del contrato de trabajo de la demandante, en virtud de finalización del contrato por obra o labor que finaliza el 31 de marzo de 2016, relacionando las incapacidades expedidas a la demandante<sup>27</sup>.
- **Resolución N°3036 del 13 de junio de 2016**<sup>28</sup>, expedida por el Ministerio del Trabajo, mediante la cual resuelve recurso de reposición confirmando la Resolución N°2776 del 29 de abril de 2016 por medio de la cual se archivó el trámite elevado por Fundación Concívica solicitando autorización para terminar la relación laboral de la señora María Amilvia Montoya Moreno. Decisión contra la cual la demandante a través de apoderada judicial formuló recurso de apelación, el cual fue resuelto mediante **Resolución N°4200 del 30 de noviembre de 2016**<sup>29</sup>, confirmando el archivo de la solicitud de autorización para el despido, por falta de objeto, toda vez que la señora Montoya Moreno ya no se encontraba trabajando para el momento en que fue solicitada la autorización de despido.
- Sentencia de tutela proferida por el Juzgado Veintiocho Civil Municipal de Oralidad **del 24 de junio de 2016**, que amparó a la demandante su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, ordenando a Fundación Concívica, previa valoración médica de que la demandante es apta para trabajar y las condiciones en que puede hacerlo, a través de la entidad con la que tenga a cargo el plan de salud ocupacional, **reintegre** a la señor Montoya Moreno, al mismo cargo que venía desempeñando, vinculación que **solo podrá terminarse**, de mantenerse las

<sup>24</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 63/65

<sup>25</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 11/13

<sup>26</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 50

<sup>27</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 71/73

<sup>28</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 39/42

<sup>29</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 43/49

condiciones de limitación en salud de la trabajadora, previa autorización del Inspector de Trabajo<sup>30</sup>.

- Solicitudes de Valoración médica de la señora Montoya Moreno en cumplimiento de la orden de tutela, dirigidas por correo certificado el 1° de julio de 2016 a Almavidsalud, Eps Sura y Arl Sura<sup>31</sup>.
- Carta del 18 de julio de 2016 de Almavidsalud dirigida a Fundación Concivica<sup>32</sup>, informando que la señora Montoya Moreno fue atendida para calificación de PCL el 12 de julio de 2016, se le solicitó historia clínica completa, la cual dejó al día siguiente, indicándole que debe firmar la historia clínica y volver por el resultado, pero en la referida fecha no se presentó.
- **Requerimiento** realizado a la señora Montoya Moreno el 3 de agosto de 2016, por no asistencia a la jornada laboral los días 13 al 19 de julio, 25 al 29 de julio, y 1° al 2 de agosto de 2016<sup>33</sup>.
- **Carta de terminación unilateral del contrato de trabajo**<sup>34</sup> con justa causa de la demandante, con **fecha del 19 de septiembre de 2016**, indicando como causal el haber desatendido las obligaciones especiales del trabajador, dispuestas en el numeral 1° del CST, por cuanto no se presentó a trabajar durante los días, 13 a 19 de julio, 25 a 29 de julio, 1° y 2 de agosto de 2016, y los informes por los días 3 al 9 de agosto, sin razón justificada, sin que contestara los informes correspondientes, y las explicaciones brindadas no satisfacen la omisión. En el se hace anotar, que el 20 de septiembre se le hizo entrega de la carta personalmente a la demandante en el puesto de trabajo, pero ésta no la quiso firmar.
- Carta del 20 de septiembre de 2016 emitida por Fundación Concivica a la señora Montoya Moreno, por medio de la cual se informa que le hará reconocimiento de salarios de los meses de abril, mayo, junio y hasta el 12 de julio, y liquidación correspondiente<sup>35</sup>, la cual fue enviada mediante correo certificado.
- **Dictamen de merma de capacidad laboral** emitido por la Facultad Nacional de Salud Pública – Área de salud ocupacional- de la Universidad de Antioquia, con fecha de evaluación del 22 de febrero de 2017, que determina una PCL del 51.1% de origen común, con **fecha de estructuración del 5 de noviembre de 2016** - fecha de la electromiografía bilateral post cirugía que define secuelas-<sup>36</sup>.
- Petición de certificación elevada por Fundación Concivica a la Facultad Nacional de Salud Pública de la U de A, acerca de si el dictamen expedido reemplaza o equipara el dictamen de PCL previsto en el artículo 142 del Decreto 19 de 2012 y que expiden las administradoras de seguridad social integral<sup>37</sup>.

---

<sup>30</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 18/38

<sup>31</sup> 01PrimeralInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 267; 268 y 269

<sup>32</sup> 01PrimeralInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 270/271

<sup>33</sup> 01PrimeralInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 266

<sup>34</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 51/54 y 260/262

<sup>35</sup> 01PrimeralInstancia; 01Expediente1220161320.pdf págs. 264/265

<sup>36</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 55/61

<sup>37</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 280/281

- **Solicitud fechada 9 de agosto de 2016<sup>38</sup> de autorización para desvinculación laboral de la señora Maria Amilvia Montoya Moreno por inasistencia a laborar, radicado ante el Ministerio de Trabajo**, la cual fue resuelta por la entidad en escrito del 23 de agosto del mismo año<sup>39</sup> indicado lo siguiente *“en el caso que nos atañe la Trabajadora MARIA AMILVIA MONTOYA MORENO, no se encuentra EN PROCESO DE REHABILITACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE ORIGEN COMÚN, O LABORAL. Lo que observa despacho es que la Trabajadora no se ha vuelto a presentar al sitio de trabajo de conformidad con fallo de Tutela proferido por el Juzgado 28 Civil Municipal que ordenaba a la empresa su reincorporación. Por tanto, no puede predicarse y mucho menos obviarse los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, por lo que, en el caso en cuestión no puede procederse al trámite de autorización de terminación de la relación laboral”*

Ahora, respecto de la documental allegada al expediente, alusiva a la condición médica de la demandante para la fecha de la terminación del contrato, se tiene que la demandante aportó con el escrito de demanda, copia parcial de su historia clínica, y otros documentos que dan cuenta de su estado de salud, así:

- Histórico de incapacidades de la demandante, expedido por EPS Sura S.A. el 14 de abril de 2016<sup>40</sup>, donde se observan incapacidades por enfermedades generales, en su mayoría por el código G560 correspondiente al diagnóstico *síndrome de túnel carpiano*, siendo las últimas expedidas el 15 de diciembre de 2015 al 15 del mismo mes y año, la cual se prorrogó desde el 12 de enero de 2016 al 9 de febrero del mismo año, y del 10 de febrero al 11 de febrero del 2016.
- Certificado de aptitud laboral del 13 de julio de 2013, para Fundación Concivica en la que se concluye que es apta para manipular alimentos<sup>41</sup>.
- Certificado de aptitud laboral del 10 de mayo de 2014 para Fundación Concivica en la que se concluye que es apta para manipular alimentos<sup>42</sup>, sin emitir restricción alguna, y examen médico ocupacional de la misma fecha<sup>43</sup>.
- Informe médico de aptitud laboral del **11 de octubre de 2014<sup>44</sup>** para Fundación Concivica en que se emiten recomendaciones médico labores: *“recomiendo reducción en su oficio de movimientos continuos con manos en alta frecuencia y/o intensidad de sus funciones, de tal manera que no se agraven sus condiciones de salud. (...) Paciente con oficio de manipuladora de alimentos y otros como realizar aseo, presenta síndrome del túnel carpiano bilateral, diagnóstico realizado por EMV y VCN. Ahora es asintomática con parestesias en miembros superiores. Tiene pendiente cirugía par descompresión de nervio a nivel del túnel.*

---

<sup>38</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 289

<sup>39</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 290/291

<sup>40</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 74/75

<sup>41</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 77/78

<sup>42</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 81

<sup>43</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 83/84

<sup>44</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 97

- Informe de aptitud laboral del 14 de febrero de 2015<sup>45</sup> para Fundación Concívica, en que se indica que es apta para manipular alimentos, y se emiten las siguientes observaciones *“paciente en postquirúrgico de liberación de túnel carpiano, recomendando durante 2 meses no laborar en oficios donde deba cargar y/o levantar pesos superiores a 5Kg. No realizar aprehensión con su mano derecha que compliquen su recuperación. Se sugiere suministrarle guantes gruesos y abullonados, que amortigüen el contacto directo de la piel con objetos manipulados”*.
- Examen médico ocupacional del 14 de febrero de 2015<sup>46</sup>, donde refiere sobre antecedentes patológicos: el 13 de enero de 2015 *“Liberación del túnel carpiano der. persiste dolor local, más al trapear”*.
- Informe de aptitud laboral del 18 de febrero de 2016<sup>47</sup> para Fundación Concívica indicando que es apta para manipular alimentos, se advierte que tiene restricciones laborales por MD de la EPS, y como recomendaciones: usar elementos de protección personal en el trabajo, buenas posturas y manejo de cargas y realizar ejercicio semana.
- Consultas con médico general: del 26 de septiembre de 2013, por mareo, señalando como impresión diagnóstica: H82X Síndromes vertiginosos en enfermedades clasificadas en otra parte<sup>48</sup>; y del 27 de mayo de 2014 por resfriado común<sup>49</sup>.
- Consultas por médico general del 2, 9, 22 y 29 de septiembre de 2014<sup>50</sup>, motivadas en que ha presentado episodios de dolor y calambres en las manos, de predominio nocturno, sin limitación, ni impotencia funcional ni limitación para los movimientos. *Se señala como impresión diagnóstica Síndrome del Túnel Carpiano*.
- Consulta con ortopedista del 6 de octubre de 2014 por diagnóstico de síndrome del túnel carpiano<sup>51</sup>.
- Electromiografía y Neuroconducción del 8 de noviembre de 2014, realizada por Dinámica IPS<sup>52</sup> donde se concluye patología de ambos nervios medianos, en sus respectivos túneles del carpo, electrofisiológicamente severa, sin evidencia de daño axonal.
- Descripción operatoria de la demandante, por diagnóstico de síndrome del túnel carpiano mano derecha, del 13 de enero de 2015<sup>53</sup>, y certificado de incapacidad por 18 días hasta el 30 de enero del mismo año<sup>54</sup>.

---

<sup>45</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 114/115

<sup>46</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 85/86

<sup>47</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 165/166

<sup>48</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 79

<sup>49</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 82 y 88

<sup>50</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 89/96

<sup>51</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 100/101

<sup>52</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 102/104

<sup>53</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 109

<sup>54</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 110

- Consulta con médico general del 9 de febrero de 2015<sup>55</sup>, por persistencia del dolor en la mano.
- Consulta con médico general del 16 de marzo de 2015, por rinofaringitis y dolor en la muñeca en que fue operada<sup>56</sup>, junto con certificado de incapacidad por diagnóstico J00X del 16 de marzo de 2015 al 17 de marzo del mismo año<sup>57</sup>.
- Consulta por médico general el 20 de marzo, 28 y 29 de mayo de 2015, por enfermedad general relativa a resfriado común<sup>58</sup>.
- **Consulta por médico general del 30 de julio de 2015** por dolor en las manos, con diagnóstico de síndrome túnel carpiano<sup>59</sup>, **quien expidió las siguientes recomendaciones:** *Durante 12 semanas se recomienda realizar actividades que no impliquen: movimientos repetitivos de muñecas y manos; posiciones forzadas de manera sostenida de ambas muñecas, manipulaciones de equipos que generen vibración en muñeca y mano, levantar cargas superiores a los 3 Kg con la mano afectada o 10 Kg de manera bimanual, manipulación de equipos que generen vibración o choque.*
- Consulta con médico centinela del 11 de agosto de 2015 por impresión diagnóstica del síndrome del túnel carpiano<sup>60</sup>.
- Consulta con médico general del 5 y 22 de septiembre de 2015<sup>61</sup> por dolor en manos, en esta última consulta se emiten recomendaciones de ejercicios para las manos<sup>62</sup>.
- Consultas con **médico general los días 9 y 16, 28 de octubre de 2015** por dolor en manos<sup>63</sup>. En la segunda de tales fechas **se emitieron las siguientes recomendaciones:** *Durante 12 semanas se recomienda realizar actividades que no impliquen: movimientos repetitivos de muñecas y manos; posiciones forzadas de manera sostenida de ambas muñecas, manipulación de equipos que generen vibración en muñeca y mano, levantar cargas superiores a los 3 Kg con la mano afectada o 10 Kg de manera bimanual, manipulación de equipos que generen vibración o choque.*
- Radicación de documentos ante Arl Sura por parte de Fundación Concívica el 28 de octubre de 2015<sup>64</sup>, por medio de la cual se entregan certificados laborales con cargo, funciones y fechas laboradas por la demandante, exámenes laborales, carta de información si hay otro diagnóstico en la empresa, copias de contratos laborales, planillas de pago de tiempo laborado e incapacidades del último año.

---

<sup>55</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 112

<sup>56</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 117

<sup>57</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 116

<sup>58</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 120

<sup>59</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 127

<sup>60</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 130/131

<sup>61</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 132/133; 134; 137

<sup>62</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 135/136

<sup>63</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 139/146

<sup>64</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 147

- Consultas médicas generales del 7, 9 y 26 de noviembre de 2015<sup>65</sup>, junto con recomendaciones dadas a la demandante en la revisión del 7 de noviembre: evitar trabajos minuciosos o de fuerza, hacer ejercicio ordenado y usar férula para síndrome de túnel carpiano.
- Electromiografía y Neuroconducción realizada el 11 de diciembre de 2015<sup>66</sup> por 11 meses de diagnóstico de túnel carpiano derecho con persistencia de dolor, en que se concluye patología del nervio mediano derecho en el túnel del carpo, electrofisiológicamente moderada, sin evidencia de daño axonal ni de patología radicular cervical asociada.
- Consulta médica general del 14 y 15 de diciembre de 2015<sup>67</sup> por dolor en manos.
- Descripción operatoria de la demandante, por diagnóstico de síndrome del túnel carpiano mano izquierda, del 12 de enero de 2016<sup>68</sup>.
- Consulta por médico general el 9 de febrero de 2016<sup>69</sup> por dolor en mano.
- Consulta por médico general del 31 de marzo de 2016<sup>70</sup> por no tener fuerza en las manos, señalando como diagnósticos síndrome del túnel carpiano y episodio depresivo, no especificado. **Se emiten las siguientes recomendaciones**<sup>71</sup>: puede realizar actividades que no impliquen: *movimientos repetitivos de muñecas y manos, posiciones forzadas de manera sostenida de ambas muñecas, manipulación de equipos que generes vibración o choque en muñeca y mano, manipulación de cargas superiores a los 3Kg con la mano afectado o 10 Kg de manera bimanual, exposición a bajas temperaturas (por debajo de 12°C).*
- Certificados de incapacidades adicionales del 22 de abril al 23 de abril de 2016; del 16 de agosto al 17 de agosto de 2016<sup>72</sup>, 1°, 13 de septiembre de 2016<sup>73</sup> 14 de septiembre de 2016<sup>74</sup> por el diagnóstico G560.
- Solicitud elevada ante Arl Sura el 14 de septiembre de 2016<sup>75</sup> donde la demandante pide reapertura de su caso para que su enfermedad sea tratada como laboral y no como enfermedad general.
- Consulta de la demandante el 18 de octubre de 2016 en el Instituto Colombiano del Dolor<sup>76</sup> por dolor de muñeca bilateral, remitida por ortopedista por diagnóstico de síndrome del túnel carpiano.

---

<sup>65</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 149/153

<sup>66</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 154/155

<sup>67</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 158/159

<sup>68</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 162/264

<sup>69</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 167

<sup>70</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 169

<sup>71</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 171

<sup>72</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 169

<sup>73</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 169

<sup>74</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 195/196

<sup>75</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 197/198

<sup>76</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 217/218

- Consultas por médico general los días, 1°, 12, 14, 27 y 28 de septiembre de 2016<sup>77</sup>, reiterando dolor en las manos.

Vista la documental allegada, se desprende que la demandante comenzó a padecer síndrome del túnel carpiano a partir del año 2014, por el cual tuvo que ser intervenida quirúrgicamente en ambas manos, padecimiento que originó múltiples incapacidades y recomendaciones laborales, tanto en revisiones de aptitud laboral periódica realizadas por la empresa demandada, así como en consulta médica a través de su EPS.

Ha de indicarse que si bien existe evidencia de que el empleador conocía de las afecciones de salud de la señora Montoya Moreno por síndrome del túnel carpiano, así como de las incapacidades expedidas por ello y la afectación para desempeñar sus funciones como operaria de cocina para las cuales fue contratada, lo cual derivó en la orden de reintegro emitida por juez de tutela, el 28 de junio de 2016, lo cierto es que para cuando se presentó el segundo despido, del 20 de septiembre de 2016, la señora MARIA AMILVIA MONTOYA MORENO incurrió en una causal de incumplimiento de sus obligaciones como trabajadora, dada la inasistencia a laborar los días 13 al 19 de julio, 25 al 29 de julio, 1° al 2 de agosto de 2016, así como los informes por los días 3 al 9 de agosto del mismo año, sin justificación alguna, fechas en las cuales no contaba con incapacidades expedidas en su favor, la cual se amparó en el numeral 1° del artículo 58 del CST<sup>78</sup>.

Concurriendo así entonces, una causal objetiva para el despido, cumplió el empleador con la carga de solicitar la autorización respectiva ante del Ministerio del trabajo, mediante solicitud del 3 de agosto de 2016<sup>79</sup>, la cual fue resuelta el 23 de agosto del mismo año<sup>80</sup>, y aun cuando en ella no autorizó expresamente el despido, si advirtió que la trabajadora no estaba en proceso de rehabilitación por enfermedad o accidente común o laboral, y al no asistir a su sitio de trabajo, no puede dar trámite a la autorización de terminación de la relación, expresamente señaló: ***“no se encuentra EN PROCESO DE REHABILITACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE ORIGEN COMÚN, O LABORAL. Lo que observa despacho es que la Trabajadora no se ha vuelto a presentar al sitio de trabajo de conformidad con fallo de Tutela proferido por el Juzgado 28 Civil Municipal que ordenaba a la empresa su reincorporación. Por tanto, no puede predicarse y mucho menos obviarse los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, por lo que, en el caso en cuestión no puede procederse al trámite de autorización de terminación de la relación laboral”.***

---

<sup>77</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 199/203

<sup>78</sup> “ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”

<sup>79</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 289

<sup>80</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente0320170262.pdf págs. 290/291

Al respecto, la demandante no demostró ni documental ni testimonialmente, las razones de su inasistencia a laborar en dichas fechas, aduciendo vagamente que no pudo reintegrarse por un paro de camioneros, no obstante, tanto el testigo Guillermo León Mesa Montoya –allegado por la hoy demandante-, como la señora Sandra Yulieth Muñoz Gaviria –testigo de la demandada-, informan que la trabajadora si se reintegró tras la orden de tutela; siendo impreciso el testigo Mesa Montoya, cuando refiere que a finales del año 2016, la demandante fue trasladada a otro colegio para continuar trabajando, y después dice que conoció a través de una compañera de trabajo que ésta fue despedida. Refirió además la propia demandante, al ser interrogada sobre si atendió el requerimiento de la empresa demandada, realizado por medio de pliego de descargos para que informara en un término de 2 días los motivos por los cuales no se había presentado a laborar entre el 13 de julio de 2016 hasta el 9 de agosto de 2016, la demandante respondió: “no, me dirigí al juzgado 28 donde tenía la tutela y tuvimos una audiencia el 9 de agosto para verificar lo que usted dice señor abogado”; por lo que no se desprende que haya existido justificación alguna en la inasistencia de la demandante a laborar en los días referenciados en su carta de despido.

Consecuente con lo anterior, ha de **revocarse** la sentencia de primera instancia, por haberse configurado una **causal objetiva del despido**, y satisfecho por parte del empleador el trámite administrativo de solicitud de despido ante el Ministerio de Trabajo, lo que conlleva a absolver a Fundación Concívica de todas las pretensiones incoadas en su contra.

#### **b) Del reconocimiento pensional como fallo ultra y extra petita.**

Ahora bien, para resolver lo apelado por el apoderado de la parte demandada en torno a la procedencia del reconocimiento prestacional que de forma oficiosa realizó el Juez A Quo, a la luz de las facultades ultra y extra petita contenidas en el **artículo 281 del CGP**, ha de indicarse que dicho artículo, consagra el principio de congruencia así:

*“La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.*

***No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en esta”.***  
(Negrillas fuera de texto)

A su vez, el **artículo 50 del CPTSS**, concede la facultad a los jueces de primera instancia y en virtud de la sentencia C-662 de 1998 a los de única instancia, de “ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.”



En torno al referido principio, el órgano de cierre en la materia en sentencias como la **SL3850-2020, SL3443; SL440 y 5300-2021, y SL2172-2022** ha indicado que:

*“que el juez tiene la obligación de adecuarse a las pretensiones y hechos planteados en la demanda inicial, a las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, así como a lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes”*

Adicionalmente ha referido que:

*(...) “toda sentencia debe tener plena coincidencia entre lo resuelto, en un juicio o recurso, con la litis planteada por las partes, en la demanda respectiva y en la contestación, sin omitir o introducir aspectos ajenos a la controversia”<sup>81</sup>*

Resalta la Alta Corporación<sup>82</sup> algunas excepciones a este principio, que se configuran cuando: i) se advierta una situación ilegal que amerite su intervención para proteger los derechos de las partes o terceros; ii) surgen hechos sobrevinientes y iii) se hace uso de la facultad de decidir extra o ultra petita prevista en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

Pues bien, sobre la facultad extra petita la H. CSJ Sala Laboral, interpreta que se *“requiere rigurosamente que los hechos que originan la decisión (i) hayan sido discutidos en el proceso, y (ii) que estén debidamente acreditados, a fin de no quebrantar los derechos constitucionales al debido proceso con violación de los derechos de defensa y contradicción de la llamada a juicio.”<sup>83</sup>*; advirtiendo además, que *“la determinación de la falta de congruencia de una providencia, va estrechamente ligada al análisis de parámetros que surgen con ocasión de la confrontación entre la sentencia, las pretensiones, los hechos planteados en el escrito primigenio y las excepciones formuladas por la pasiva, ejercicio del cual es dable determinar si la acusación de incongruencia derivada de la apreciación errónea de elementos de convicción tales como, la demanda, su contestación, que pesa sobre el fallo fustigado resulta o no fundada.”<sup>84</sup>*

Se tiene entonces, que el Juez A Quo ordenó la integración de la litis por pasiva con AFP Porvenir S.A. y Arl Sura S.A. en audiencia del 30 de enero de 2018<sup>85</sup>, argumentando para ello que al ser la seguridad social un derecho fundamental irrenunciable y en virtud del dictamen de pérdida de capacidad laboral allegado al plenario que da cuenta de una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, es posible que tenga derecho a pensión de invalidez, bien de origen común, bien de origen laboral, siendo necesaria la comparecencia de dichas entidades

Una vez integrada la litis, posteriormente, en audiencia del 5 de febrero de 2019<sup>86</sup> **al fijar el litigio el juez** refirió que debía demostrar la demandante las secuelas definitivas y la

<sup>81</sup> Ver sentencias SL2808-2018 y SL5290-2021

<sup>82</sup> Ver sentencias SL440- 2021, SL5290-2021 y SL2159- 2022.

<sup>83</sup> Ver sentencias SL3614 de 2020

<sup>84</sup> Ver sentencias SL 21 de mayo de 2010, rad. 33866, SL3980-2021

<sup>85</sup> 01PrimeralInstancia; 04AudienciaOrdenalIntegrarArl0320170262.mp3

<sup>86</sup> 01PrimeralInstancia; 05AudienciaConciliacion0320170262.mp3; min 37:21

PCL por las operaciones en el túnel carpiano de ambas manos, así como su origen y la fecha de diagnóstico de la PCL; además el número de semanas y fecha de cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones, así mismo deberá demostrar la demanda que el despido no fue por motivo de la discapacidad. No precisó ni aludió el juez de instancia en esa audiencia al reconocimiento de la prestación económica de pensión de invalidez.

De lo que viene de decirse, concluye la Sala en la improcedencia de la condena emitida por el Juez A Quo en lo que refiere al reconocimiento y pago de la pensión de invalidez en favor de la demandante y a cargo de la AFP Porvenir S.A., ello, porque aun cuando el artículo 50 del CPTSS otorga facultades al juez de fallar por fuera de lo pedido – facultad extra petita-, en el sublite, no están configurados los presupuestos para que pudiera emitirse un fallo en tal sentido, sin que vulnere el principio de congruencia, pues para ello, en los términos ya estudiados líneas arriba, debía acreditarse:

*i) Que los hechos **que originan la decisión** hayan sido discutidos en el proceso, y si bien el tema de la pensión de invalidez fue avizorado por el A Quo en la integración de la litis y se aportó por la activa dictamen de pérdida de capacidad laboral, dicha prueba se allegó para acreditar la merma de capacidad laboral de la demandante por el padecimiento que la aquejó en vigencia de la relación laboral, **omitiendo el juez A Quo, fijar el litigio de manera clara y específica, en torno a la acreditación de los requisitos de la pensión de invalidez con miras a obtener el reconocimiento de dicha prestación.***

*ii) Que estén debidamente acreditados, no pudiéndose predicar el cumplimiento de este requisito aun cuando obra historia laboral de la demandante de donde se extrae que contaba con las 50 semanas de cotización en los tres años anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez, la naturaleza de las pretensiones, puestas en conocimiento del juez, y por lo tanto de la pasiva, no versaron sobre el reconocimiento prestacional,*

Resalta la Sala que **la prestación económica por invalidez no fue deprecada** por la activa en el líbello introductor, por lo cual la referida **decisión ultra petita del A Quo deviene en la vulneración al debido proceso, de defensa y contradicción**, así como los principios de **consonancia y congruencia**, pues a Porvenir S.A., no se le dio la oportunidad de controvertir el cumplimiento de los requisitos para tener derecho a la pensión de invalidez, ni se le permitió resolver respecto de la prestación económica de invalidez vía administrativa, pues ni siquiera obra prueba de petición elevada por la demandante en dicho sentido, ni acudió ante las entidades que tienen a su cargo en primera medida la evaluación por pérdida de capacidad laboral, y al no citar a audiencia de contradicción de dictamen, impidió incluso tanto a la AFP como a la ARL integradas, discutir el origen de la PCL dictaminada por la Facultad Nacional de Salud Pública, su fecha de estructuración ni su porcentaje, al no disponerse la contradicción de dictamen.

Por lo expuesto, **se revocará** la decisión emitida por el A Quo en cuanto ordenó el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez de origen común, en favor de María Amilivia Montoya Moreno.

#### IV. COSTAS

Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4 del artículo de 365 del CGP, al haberse revocado íntegramente la sentencia, las costas correrán a cargo de la parte demandante en ambas instancias. En esta sede las agencias en derecho se fijan en \$300.000, distribuido en partes iguales en favor de cada una de las demandadas.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA 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 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, el 8 de octubre de 2019, dentro del proceso ordinario laboral de doble instancia promovido por MARIA AMILIVIA MONTOYA MORENO contra FUNDACIÓN CONCÍVICA, en la que fueron integradas como Litis consortes necesarios por pasiva la AFP PORVENIR S.A. y ARL SURA S.A., para en su lugar absolver a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante, por las razones expuestas en la motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas de ambas instancias a cargo de la parte demandante. Agencias en derecho en esta sede en la suma de Trescientos Mil Pesos (\$300.000), que se distribuirán en partes iguales en favor de cada una de las demandadas.

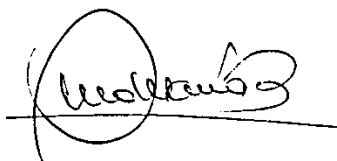
Se ordena notificar por edicto.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN  
(En ausencia justificada)