



**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

1

Medellín, primero (01) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE:	<b>PAOLA ANDREA ATEHORTÚA MUÑETON</b>
DEMANDADA:	<b>SETAS COLOMBIANAS S.A.</b>
TIPO DE PROCESO:	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
DECISIÓN:	<b>REVOCA PARCIALMENTE Y CONFIRMA</b>

En la fecha, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, se reunió para resolver el Recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la Parte demandada, frente a la decisión adoptada por el Juzgado de instancia, en el Proceso Ordinario Laboral adelantado por la Señora **PAOLA ANDREA ATEHORTÚA MUÑETON** en contra de la Sociedad **SETAS COLOMBIANAS S.A.**

**Sin ALEGATOS DE CONCLUSIÓN en esta Instancia.**

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.**

**ANTECEDENTES:**

**PRETENSIONES:**

Declarar que entre las Partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que se inició el 26 de enero de 2009, cuya terminación fue ineficaz por violación al Principio de estabilidad laboral reforzada. Que se condene a la demandada a reintegrar a la demandante, junto con el pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones, dejados de percibir desde su desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro; que se ordene el pago de los aportes a la seguridad social integral, la indemnización de la Ley 361 de 1997, la indexación; y subsidiariamente en caso de no accederse al reintegro, se condene al pago de la indemnización por despido injusto.

**HECHOS:**

Que el 26 de enero de 2009 celebró con la demandada un contrato por escrito presuntamente por duración de obra, por el tiempo que se requiriera, con el fin de recolectar 3.600 kilos de champiñones.

Que entre los años 2009 y 2016, la parte demandada la obligó a firmar varios contratos para realizar idénticas actividades dentro de horarios habituales.

Que en la cláusula primera del contrato de trabajo le impuso realizar actividades de aseo y limpieza de las cámaras donde se recolectan los champiñones, actividades que considera típicas de una relación laboral, máxime que hubo ejercicio de la subordinación sobre la demandante a partir del año 2009 y en todo momento.

Que el horario que tenía era de lunes a viernes de 6:00 am a 2:00 p.m. y sábados de 8 a.m. a 2:00 p.m.

Que para el año 2016 le diagnosticaron abombamiento discal simétrico leve L4-L5, asociado con profusión foraminal, por lo cual le debieron realizar un bloqueo factario lumbar. Que para el año 2017 firmó dos contratos: el 01 de enero y el 21 de junio; y para el 2018, uno, el 04 de marzo de 2018, los cuales tenían el mismo objeto, consistente en la recolección de 21.600 kilos de champiñones, incluyendo la labor anexa de aseo y limpieza de las recámaras, con igual duración y condiciones salariales: (1 SMLV), resaltando que debía acatar las órdenes e instrucciones que le impartiera el empleador o sus representantes.

Que para el año 2017 le diagnosticaron hipertrofia mamaria y para la fecha del despido (05 de agosto de 2018) estaba en proceso de una cirugía de mamoplastia de reducción.

Que los días 16 de septiembre de 2016, 05 de enero, 30 de agosto y 06 de diciembre de 2017 y 18 de febrero de 2018, la oficina de salud ocupacional de la demandada le dispuso recomendaciones médicas, como consecuencia de los problemas de salud que la aquejaban.

Que mediante oficio del 16 de febrero de “2017” la EPS COOMEVA la formuló recomendaciones ocupacionales post-incapacidad, y en marzo de 2018 se reintegró a laborar después de una incapacidad médica de 75 días.

Que fue despedida el 05 de agosto de 2018, cuando se encontraba en proceso la programación de una cirugía de mamoplastia de reducción, la cual fue ordenada vía tutela desde el mes de julio de la misma anualidad, por el diagnóstico de hipertrofia de la mama. Y que el 08 de agosto de 2018 le entregaron la información de los pagos a la seguridad social, la liquidación definitiva de prestaciones y la autorización para el retiro de cesantías.

### **SENTENCIA.**

Declaró que la demandante fue vinculada mediante contrato por obra o labor al servicio de la demandada SETAS COLOMBIANAS S.A.; que para el momento de la terminación de su contrato de trabajo, la misma era un sujeto con estabilidad laboral reforzada y que la no renovación de su contrato de trabajo se debió a sus condiciones de salud; declaró la ineficacia de la terminación de su contrato de trabajo y ordenó su reintegro al mismo cargo o a uno que se adapte a sus condiciones de salud. Condenó a la demandada a pagar a la demandante los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones en dinero, causados desde el 6 de agosto de 2018 hasta el día en que se verifique el reintegro, teniendo en cuenta el promedio del salario devengado por la actora en los términos establecidos en el CST; así como los aportes al Sistema de Seguridad Social en pensiones en favor de la demandante y ante la Administradora de fondos de pensiones en que ella se encuentre afiliada, desde el despido hasta el reintegro, y la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997 equivalente a 180 días de salario, calculado con base en el último salario devengado por la demandante; la indexación de las condenas; y las Costas del proceso.

### **APELACION DEMANDADA:**

Solicita se revoque la decisión y se le absuelva de las pretensiones de la demanda, ya que en el presente asunto no se presentó ningún despido, sino una terminación del contrato por la finalización de obra y labor, modalidad contractual declarada por el Despacho tal como se probó en el Proceso.

Considera que el legislador previó que el empleador no podía despedir al trabajador si se encontraba discapacitado, lo cual no ocurre en este caso, pues la actora se encontraba en un simple estado de debilidad, lo cual es normal, dado que la condición de ser humano es

endeble, por lo que en el transcurso de su vida puede presentar enfermedades que algunas veces se superan y otros no, y para el caso de la demandante eran problemas de las mamas hipertrofiadas, por lo cual debió ser operada como reposa en la historia clínica, lo que permite suponer que dicha situación ya se encuentra superada, y no le impedía realizar sus labores.

Sobre las recomendaciones médicas, indica que algunas pueden ser determinantes, pero otras son propias del cuidado que deben tener las personas, y en este caso no implicaban que la situación física de la demandante fuera de mayor de dificultad para ella, sin presentar -pese haber sido incapacitada y operada-, un impedimento sustancial y determinante, no dejando nunca de realizar su actividad, que era retribuida a destajo, por lo que no se dan las condiciones para producirse un reintegro. Que además se debe tener en cuenta que las recomendaciones médicas no eran solo para la empresa sino también para la vida externa de la trabajadora, y la misma confesó que era ama de casa, labores que sí podía realizar en condiciones normales.

Pero que en caso de mantenerse la orden de reintegro, no hay razón para mantener la condena al pago de vacaciones, pues la persona durante ese tiempo no estuvo trabajando, es decir, no tiene que recuperarse del trabajo.

Y finalmente señala que en caso de considerarse que hubo un despido, la consecuencia no es la ineficacia del mismo, sino el pago de una indemnización de 180 días, por lo que no comparte las modificaciones que realizó la Corte Constitucional de declarar la nulidad del despido, pues de ser esto así, no habría lugar al pago de la indemnización adicional de 180 días.

### CONSIDERACIONES DE LA SALA

- **Competencia:** Principio Consonancia art. 66A del C.P.T. y S.S, adicionado, art 35 de la L. 712 de 2001.
- **Objeto:** Determinar si en el presente proceso, se probó o no que la demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y si el mismo fue finalizado por el empleador desconociendo esa situación. Y en caso positivo, si procede el reintegro de la demandante, junto con el pago de la sanción prevista en el artículo 26 de la ley 361/1997, y de las vacaciones. Veamos:

No es objeto de discusión, la existencia de varios contratos sucesivos de trabajo de obra o labor entre las aquí Partes, suscribiéndose el último contrato el 04 de marzo de 2018 y finalizado el 05 de agosto del mismo año, pues así lo determino el A quo, no habiendo sido discutido por las Partes; como tampoco los extremos de la relación laboral.

### ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es del siguiente tenor:

“(…) ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el C.S. del T. y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (Exequible Sentencia C-531 de 2000, M.P. Dr. ÁLVARO TAFUR GALVIS). (Subraya y resalto propio)

Y la Ley 1618 de 2013, “por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con y/o discapacidad” en el numeral 1° del artículo 2°, define quiénes son las personas en tal situación:

“Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Sobre la interpretación del artículo 26 Ley 361 de 1997, existe una dicotomía en las Altas Cortes, que genera consecuencias disímiles, por tanto, es pertinente dar un repaso a ambas posiciones.

Por un lado, para la **Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, el asunto debe analizarse de cara a lo que estipulaba el derogado Decreto 2641 de 2001, esto es, conforme al porcentaje asignado de PCL que clasificaba los grados de severidad de la limitación en moderada, severa y profunda; debiéndose cumplir para que se configurara ese estado, como mínimo la primera de ellas, es decir, entre el 15% y el 25%, estructurada en vigencia de la relación laboral debidamente calificada, pero pudiendo presentarse la valoración con posterioridad a esta (CSJ SL-2586 de 2020).

Pero la **Corte Constitucional** ha venido sosteniendo que el beneficio no solo aplica para quienes superen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que se extiende a aquellos cuya salud ***se deteriora durante el desempeño de sus funciones no pudiendo realizar sus labores en las condiciones regulares*** (Sentencias SU-049 de 2017, SU-040 de 2018 y T-237 de 2020).

Para dicha Corporación, el fuero de salud se activa una vez verificada una serie de requisitos, los que enuncia en la Sentencia ST-434 de 2020, M.P DIANA FAJARDO RIVERA, en la cual sostuvo:

“...

4.7 ...la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:

(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. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las

**cuales se obtiene un sustento.** La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:
  - (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del 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”.

Ahora, tratándose de contratos por obra o labor, pese a que la expiración de este es un modo legal de terminación del vínculo, en tratándose del fuero de salud, el **cumplimiento del tiempo será causal objetiva cuando se demuestre que desaparecieron los motivos que le daban origen al contrato, pues en caso contrario, se presume que la no renovación del plazo fue discriminatoria, así indicó la CSJ en SL-2586 de 2020:**

*“Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato”.*

Para la citada Corporación, debe comprobarse que la relación laboral terminó por razón de la discapacidad, situación que se presume salvo que medie una causa objetiva; de forma que es legítima la extinción del vínculo laboral soportado en una justa causa o en el acuerdo de las Partes (Al respecto, ver sentencias CSJ SL-1360 de 2018, SL-410 de 2019, SL-2237 de 2021 y SL-711 de 2021).

Y la Corte Constitucional desde la SU-049 de 2017, SC-200 de 2019 y T-020 de 2021, viene sosteniendo que el vencimiento del plazo en los contratos a término fijo, por obra o labor, en tratándose del fuero de salud, no constituye una justa causa para su terminación. En la segunda de las citadas Providencias indicó lo siguiente:

*“La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Por el contrario, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado”.*

Adicional a todo lo anterior, es necesario que el trabajador demuestre que el empleador conocía sobre su estado de salud.

Esta Sala de decisión laboral viene acogiendo el criterio consistente en prescindir de la calificación de la pérdida de capacidad laboral al momento de la terminación del vínculo como requisito indispensable para declarar el derecho de un trabajador a la estabilidad ocupacional; sin embargo, se advierte el deber de estudiar cada caso en particular con el fin de determinar el estado de debilidad manifiesta en que se encuentra la persona por su estado de salud.

De otro lado, en Sentencias como la SL1715-2022 de la Sala de descongestión, que trae el precedente de la Corte Suprema de Justicia en **SL6850-2016**, acerca de la **Compatibilidad entre el reintegro y la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997**, se dijo:

“(…)

**i) Compatibilidad entre el reintegro y la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.**

En torno a la procedencia del reintegro y el pago simultáneo de la indemnización de 180 días de salario, esta Corte se ha pronunciado en diferentes oportunidades, en las cuales ha concluido que son compatibles, pues atendiendo expresamente lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia CC C531-2000, el empleador que desatienda la aludida disposición debe asumir, además de las consecuencias de la ineficacia jurídica del despido, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Al efecto, en sentencia CSJ SL6850-2016, se adoctrinó:

***Por último, en torno a la procedencia del reintegro y la indemnización de 180 días de salario, dicha consecuencia responde a la constitucionalidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 2007, que dispuso la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, según la cual la referida disposición es exequible «...bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.».***

## **PRUEBAS.**

### **1. Documental:**

- Copia de los contratos de trabajo por duración de obra o labor determinada, suscritos entre las Partes, para la recolección de champiñones, del 26 de enero de 2009, el 01 de enero de 2017, el 21 de junio de 2017 y el 04 de marzo de 2018 (folios 28 a 47 – archivo04 primera instancia-.)
- Examen de preingreso de la demandante realizado el 08 de enero de 2009, con certificación de apta con recomendaciones, sin restricciones laborales, y con diagnósticos legibles de sedentarismo, sobrepeso, hiperlordosis lumbar (folio 48- archivo 04 ibidem)
- Certificado médico laboral periódico, realizado el 14 de agosto de 2012, dirigido a la empresa “Setas”, donde se concluyó que la demandante era apta para trabajar (folio 50- archivo 04 ibidem)



- Informe de evaluación médica ocupacional periódico del 04 de octubre de 2013, donde se determinó que la actora era apta con restricciones para el cargo (folios 52 y 53 archivo 04 ibidem).
- Informe médico ocupacional del 27 de julio de 2015, donde se determinó que la demandante era apta para trabajar, con recomendaciones generales (folio 57 archivo 04 ibidem).
- Informe médico ocupacional del 24 de junio de 2016, con calificación apta para trabajar en manipulación de alimentos (folio 58, archivo 04 ibidem).
- Resonancia nuclear de columna practicada a la actora el 04 de julio de 2016, con conclusión de Abombamiento discal simétrico leve de L4-L5 asociado con protrusión foraminal - extraforaminal derecha, tocando suavemente la raíz nerviosa descendente de L4 (Folio 75, archivo 04 ibidem).
- Historia clínica del 30 de agosto de 2016, en la que consta la atención de la accionante por dolores lumbares, donde se ordena la realización de un “bloqueo”, valoración y manejo para cirugía de reducción mamaria, y se ordena la elaboración de exámenes médicos, (folio 60 archivo 04 ibidem).
- Recomendaciones por especialista en Salud Ocupacional, del 19 de septiembre de 2016, por un periodo de 90 días (folio 62, archivo 04 ibidem).
- Informe sobre consulta de seguimiento a la actora del 19 de diciembre de 2016, por diagnóstico de hipertrofia mamaria y columna dorsal ap y lateral, se ordenan 10 sesiones de terapia física y consulta por fisioterapia (folio 54 archivo 04 ibidem).
- Recomendaciones por especialista en Salud Ocupacional en favor de la actora, del 05 de enero de 2017, por un periodo de 90 días (folio 64, archivo 04 ibidem).
- Certificado de tratamiento de fisioterapia a la actora, practicado entre el 24 de febrero y el 16 de marzo de 2017 (folio 55, archivo 04 ibidem).
- Certificado médico de aptitud laboral del 01 de junio de 2017, donde se determinó a la actora apta con recomendaciones para el cargo (folio 61, archivo 04 ibidem).
- Informe fisiatra, del 08 de junio de 2017, donde se formula Cirugía plástica, por diagnóstico de Hipertrofia mamaria (folio 84, archivo 04 ibidem).
- Informe de consulta del 19 de julio de 2017, con diagnóstico Dorsalgia hipertrofia mamaria, donde se ordena mamoplastia de reducción sod, (folios 80 a 83, archivo 04 ibidem).
- Recomendaciones por especialista en Salud Ocupacional, del 30 de agosto de 2017, por un periodo de 90 días (folio 65, archivo 04 ibidem).
- Historia clínica del 03 de noviembre de 2017, por procedimiento Bloqueo.
- Recomendación ocupacional postincapacidad del 16 de febrero de 2018, dirigida a la oficina de salud ocupacional de “Setas Colombianas S.A.”, en las que el área de Medicina Laboral de Coomeva EPS expidió unas recomendaciones ocupacionales por una vigencia de 06 meses, con solicitud de revisión al vencimiento (folios 87 y 88, archivo 04 ibidem).
- Historia clínica del 16 de febrero de 2018, evaluación por incapacidad prolongada de 91 días, desde el 10/11/2017 al 01/03/2018, con diagnóstico confirmado de Lumbago no especificado (folios 90 y 91, archivo 04 ibidem).
- Formato de Reintegro y reubicación laboral del 07 de marzo de 2018, elaborado por “SETAS COLOMBIANAS S.A.”, con las recomendaciones ordenadas por el médico tratante con fecha de inicio 07 de marzo de 2018, y de finalización del 07 de septiembre de 2018, y orden de seguimiento al caso cada 2 meses, con las respectivas recomendaciones: (folio 92, archivo 04 ibidem).

- Fallo de tutela proferido por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Yarumal, el 19 de julio de 2018, donde se autoriza el procedimiento “MAMOPLASTIA DE REDUCCIÓN SOD”(folios 108 a 113, – archivo 04, ibidem).
- Carta de terminación del contrato de duración de obra de la actora el 05 de agosto de 2018 (folio 93, archivo 04 ibidem y folio 16 – archivo 11Contestacióndemanda).
- Autorización de examen médico de egreso de la actora, del 06 de agosto de 2018 (folios 94, archivo 04 ibidem y 16 -archivo 11Contestación demanda).
- Examen de egreso del 10 de agosto de 2018, folios 95 a 98, archivo 04 ibidem).
- Liquidación definitiva de prestaciones sociales de la actora (folios 101, archivo 04 ibidem y 21, -archivo 11Contestación demanda).

**2. Interrogatorio De Parte.**

**Demandante:**

“¿Para la fecha de finalización del contrato, usted había informado a la empresa algún evento de salud pendiente para realizarse? R/Ellos ya sabían que tenía pendiente una reducción de mamas.  
¿Para el 05 de agosto de 2018, usted no tenía pendiente calificación de pérdida de capacidad? R/No estaba pendiente, porque ya había asistido con un médico laboral.  
¿Es cierto que para la fecha de la terminación del contrato, usted no tenía recomendaciones vigentes? R/Si las tenía.  
¿Es cierto que durante el último tiempo de vinculación usted realizaba normalmente la recolección de champiñones? R/No normalmente, porque ya no podía hacer fuerza, no me podía subir en los carros, estaba en la parte abajo, y el trabajo solo eran 8 horas diarias, no hacia horas extras.  
¿Es cierto que a los recolectores de champiñones no se les fijaba horario para realizar sus funciones? R/A los recolectores no, era hasta que se terminara la cosecha de ese día.  
¿De acuerdo con la respuesta anterior, a usted no le fijaron la prestación del servicio? R/cuando ya tenía recomendaciones, me fijaron horario de 6 a 2 pm.  
¿Es cierto que en su labor de recolección de champiñones tenía que levantar pesos superiores de 8 a 10 kilos? R/ Con las recomendaciones no podía levantar más de 8 kilos.  
¿Es cierto que a usted le hicieron la operación después de la terminación del contrato? R/ La operación sí, pero antes que se terminara el contrato yo tenía una acción de tutela contra la EPS.  
¿Es cierto que en su trabajo no tenía que hacer ninguna actividad que perjudicara su salud? R/ Si tenía riesgos en mi trabajo porque yo trabaja en la parte de abajo y no podía trabajar en la parte superior, la gente pasaba por encima de mí, y por eso estaba expuesta a un peligro.  
¿Es cierto que la actualidad no tiene ningún impedimento para laborar? R/Si lo tengo.  
¿Para el 05 de agosto de 2018, se encontraba incapacitada? R/ En ese momento no, pero sí tenía restricciones laborales.  
¿Qué recomendaciones laborales tenía? R/ Tenía la recomendación de levantar máximo 8 kilos, tenía que trabajar tiempo sentada y otro parada, trabajaba solamente 8 horas, y tenía que hacer las pausas activas, no las de la empresa, sino las que me recomendó el médico laboral.  
¿Es cierto que usted no le presentó su historia clínica médica a la empresa? R/. Si se la presenté.  
¿Es cierto que en su examen médico de egreso no resultó ningún impedimento para laborar? No lo recuerdo muy bien, perdón, en ese está ahí (en el plenario) quedó con problemas”.

**CASO CONCRETO.**

Según la jurisprudencia nacional antes referida, en presencia de un despido o terminación del contrato -cualquiera sea su modalidad o duración- de una persona que tenga una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares que sean de conocimiento del empleador, sin que éste cuente con la previa autorización de la oficina del Trabajo y no se desvirtúe la presunción de despido discriminatorio, habrá lugar a declarar **a)** La ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). **b)** El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar



su estado de salud, sino que esté acorde con su situación, **c)** El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso y **d)** el derecho a recibir “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 (Corte Constitucional ST-052 de 2020).

Descendiendo al *sub examine*, de un examen exhaustivo de la prueba obrante en el Proceso, la Sala se permite concluir que la actora **sí tiene derecho a la protección constitucional**, con base en lo siguiente:

Se observan múltiples recomendaciones expedidas a la actora desde el año 2016, por los diagnósticos de dorsalgia crónica e hipertrofia mamaria, las cuales subsistieron hasta el momento del despido, así:

Recomendaciones por especialista en Salud Ocupacional, del 19 de septiembre de 2016, por un periodo de 90 días (folio 62, archivo 04 Anexos Demanda); Recomendaciones por especialista en Salud Ocupacional, del 05 de enero de 2017, por un periodo de 90 días (folio 64, archivo 04 ibidem); Recomendaciones por especialista en Salud Ocupacional, del 30 de agosto de 2017, por un periodo de 90 días (folio 65, archivo 04 ibidem); el 16 de febrero de 2018, antes del inicio del último contrato suscrito con la demandada, la EPS COOMEVA le expidió recomendaciones médicas post-incapacidad (folios 87 y 88 -archivo 04 ibidem); y el 07 de marzo de 2018 el Médico laboral de SETAS COLOMBIANAS S.A., en el “*FORMATO DE REINTEGRO Y REUBICACIÓN LABORAL*” F2359, también lo hizo, las cuales iban hasta el 07 de septiembre de 2018 (fecha posterior a la finalización del vínculo), con orden de seguimiento cada dos meses (folio 92, archivo-04 ibidem). Recomendaciones que incluso fueron acogidas por la demandada.

Y la enfermedad o dolencia que sufría la trabajadora demandante había sido debidamente diagnosticada por la EPS COOMEVA desde el año 2016, ordenándose en consecuencia una cirugía de reducción mamaria el 19 de julio de 2017.

Finalmente, si bien la Sociedad demandada afirma que la finalización del contrato de la actora se dio por la expiración de la obra o labor, lo cierto es que en el Proceso dicho empleador no demostró que la necesidad empresarial para la que fue contratada la trabajadora, haya desaparecido, para que pueda justificarse la no renovación del contrato, es decir, para poder desvirtuar que la no prórroga del mismo obedeció a sesgos discriminatorios – y es que del Certificado de representación de la empresa aportado por la misma en la contestación allegada en el año 2021 (archivo 11), deja entrever que la Compañía conserva el mismo objeto social, máxime que la prueba nos muestra que la actora cumplió adecuadamente sus funciones cumpliendo las metas establecidas en los contratos de obra, sosteniendo una relación por más de 9 años.

Bajos estos supuestos, esta Sala de Decisión entrará a **CONFIRMAR** la orden de reintegro de la demandante impartida por la A-quo, junto con el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1996, teniendo en cuenta el precedente jurisprudencial de ambas Cortes antes indicado. **CONFIRMA.**

Finalmente, en lo relativo al reconocimiento de las vacaciones, la Sala acoge los argumentos del recurrente, en tanto la finalidad de las mismas es el descanso remunerado por el trabajo o prestación efectiva del servicio, y al no haber en este caso tal prestación,

no puede considerarse que hubo desgaste físico, siendo por tanto estas improcedentes. (al respecto ver SL-3778 de 21 de septiembre de 2022). **REVOCA.**

Costas Procesales de Segunda instancia a cargo de la Parte demandada vencida parcialmente en el Recurso y a favor del demandante. Agencias en derecho: 1/2 SMLMV.

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

**DECIDE:**

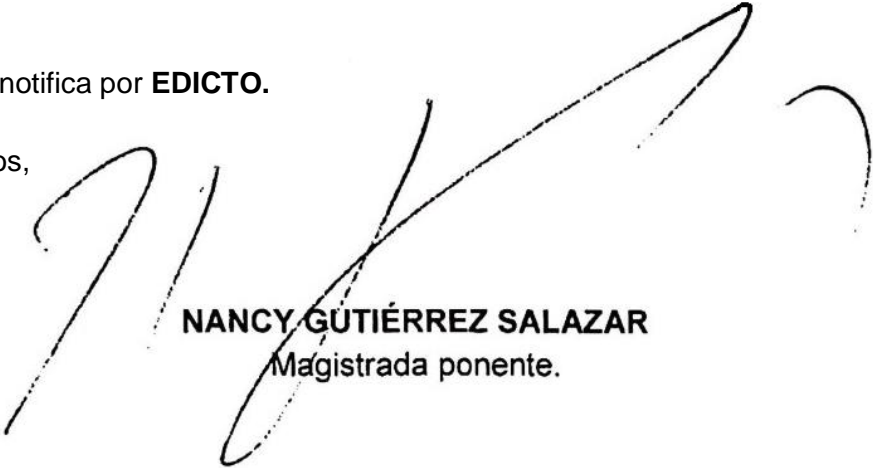
**PRIMERO: REVOCA PARCIALMENTE**, el numeral **TERCERO** de la Sentencia proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín el 22 de noviembre de 2021, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por la Señora **PAOLA ANDREA ATEHORTÚA MUÑETON** en contra de la Sociedad **SETAS COLOMBIANAS S.A.**, en lo relativo al reconocimiento de las vacaciones, para en su lugar **ABSOLVER** a la demandada de dicha pretensión.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás.

**TERCERO:** Costas Procesales de Segunda instancia a cargo de la Parte demandada vencida parcialmente en el Recurso y a favor de la demandante. Agencias en derecho: 1/2 SMLMV.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

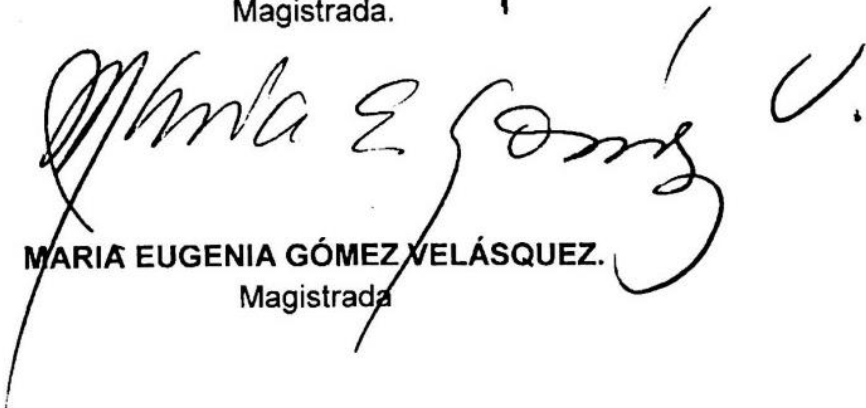
Los Magistrados,



**NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR**  
Magistrada ponente.



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL.**  
Magistrada.



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ.**  
Magistrada