

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veintinueve (29) de junio de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario instaurado por PIEDAD LUCIA GUIRAL MARTINEZ en contra de la CORPORACIÓN EMPLEO POR LA PAZ y la ESE HOSPITAL MARCO FIDEL SUÁREZ DE BELLO (Radicado 05266-31-05-001-2018-00194-01).

ANTECEDENTES

Pretende la demandante, previa declaración que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo desde el 19 de enero de 2010, que terminó de manera unilateral y sin justa causa y que fue ineficaz por encontrarse bajo el amparo de la estabilidad laboral reforzada, se condene a la Corporación Empleo por la Paz, y en solidaridad a la E.S.E. Hospital Marco Fidel Suárez, a reintegrarla, en el cargo que venía desempeñando, a partir del 1° de septiembre de 2017, con el consecuente pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el tiempo que estuvo cesante; los aportes al Sistema General de Pensiones y de Salud junto con la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; al reconocimiento y pago de manera solidaria de la indemnización establecida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y costas del proceso.

Aspiraciones que fundamentó así: firmó su primer contrato de trabajo a término fijo con la Corporación Empleo por la Paz el 19 de enero de 2010, con el fin de prestar el servicio de “Auxiliar de servicios generales” a la E.S.E. Hospital Marco Fidel Suárez, devengando como salario la suma de \$515.000; el servicio se prestó hasta el 30 de marzo de 2017; en el año 2016 en la ejecución del contrato de trabajo, tuvo diagnóstico clínico de *“rodilla izquierda osteoartropatía degenerativa tricompartmenta, condromalación patelofemoral giv/iv alteración residual ligamentos cruzados, edemas de rodillas, quiste popliteo, inestabilidad pateral lateral, hiperpresión, artralgia de hombros y rodillas, discopatía -columna lumbar L5-S1 cambios espondilósicos y osteocondrosicos - asociado al abombamiento discal- contacto de ambas raíces de S1 y estenosis foraminal bilateral con contacto de I5 derecho, hta, protrusión I4 - I4, hiperlipidemia, vértigos, tiroides, artrosis”*, que dan cuenta de su alteración cognitiva, alteración del control de esfínteres, de movimientos anormales, lesión nerviosa, compromiso de miembros superiores, principalmente destreza y manejo de manos y; un diagnóstico psicológico de **“trastornos depresivos ansiosos secundario y, trastorno cognitivo”**, los cuales le impidieron desarrollar sus labores; las demandadas tenían pleno conocimiento de su estado de salud, toda vez que había sido evaluada por medicina laboral de la EPS SURA, quien el 1° de marzo de 2017 emitió recomendaciones médicas que debía implementar el empleador como mecanismo preventivo con el fin de que no tuviera afectaciones drásticas en su salud; a la fecha de terminación unilateral del contrato se encontraba en proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral, teniendo en un primer dictamen emitido por la Compañía de Seguros Bolívar una pérdida de capacidad laboral del 29.03%, porcentaje modificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia a 55.16%, mediante dictamen del 23 de septiembre de 2017, el que se encuentra en revisión ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; como consecuencia de sus enfermedades no podía desempeñar funcionalmente sus labores para las cuales fue contratada, lo que trajo como resultado estados periódicos de incapacidad por la EPS SURA, las que tuvieron inicio el 22 de mayo de 2016 hasta el 17 de octubre del mismo año y desde el 2 de noviembre de 2016 hasta el 26 de marzo de 2017; el 28 de abril de 2017, la Corporación Empleo para la Paz, le notificó mediante oficio RAD-8007 la terminación unilateral del contrato de trabajo con el argumento

que este se encontraba sujeto al contrato y/o orden de servicios N° 3 de 2017 celebrado con la E.S.E. Hospital Marco Fidel Suárez, el cual terminó el 15 de febrero de 2017, terminación que se encuentra como cláusula en el contrato laboral celebrado entre las partes, y que por garantizarle sus derechos se le extendió el contrato hasta la fecha de finalización de la incapacidad laboral, la cual fue notificada por la EPS SURA el 30 de marzo de 2017; con el fin de garantizar su protección instauró una acción de tutela, la que por reparto le correspondió al Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes, emitiendo sentencia el 19 de mayo de 2017, ordenando a la corporación reintegrarla al cargo bajo la misma modalidad contractual si ella lo quería, con la atención de las restricciones médicas que le prescriban; como consecuencia de la tutela, la Corporación Empleo para la Paz ordenó reintegrarla a partir del 30 de mayo de 2017, prestando sus servicios en la carrera 43 B No. 32B SUR 33 Envigado - Antioquia, y ocupando el cargo de auxiliar de servicios, por el término de cuatro meses, tal y como lo ordenó la sentencia de tutela; al finalizar dicho período, la entidad accionada decidió desvincularla desconociendo los lineamientos establecidos por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para la terminación unilateral del contrato de trabajo.

La Corporación Empleo por la Paz dio respuesta al libelo oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. De los hechos adujo como ciertos los que hacen referencia a los extremos de la relación laboral, los diagnósticos padecidos, las recomendaciones dadas, la terminación de la relación laboral, la instauración de una acción de tutela por parte de la demandante y el reintegro como consecuencia del fallo de dicha acción. Negó los demás. Como excepciones formuló cumplimiento fallo de tutela y agotamiento protección constitucional, improcedencia de pretensión de reintegro en persona pensionada por invalidez de origen común, cobro de lo debido (sic) y buena fe del empleador. De manera subsidiaria, para el evento en que sea condenada la entidad, propone como excepciones las de pago, compensación y prescripción.

En ese marco procesal, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado mediante sentencia del 28 de junio de 2022, DECLARÓ la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de la señora Piedad Lucía Guiral Martínez

y, en consecuencia, CONDENÓ a la Corporación Empleo Por la Paz al pago de los salarios y prestaciones sociales entre el 1° de septiembre de 2017 y el 25 de octubre de 2018, y al pago de la suma de \$4.426.302 por concepto de la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y la absolvió de las demás pretensiones. De igual manera ABSOLVIÓ a la E.S.E. Hospital Marco Fidel Suárez de todas las pretensiones.

Inconformes con la decisión, interpusieron el recurso de apelación los apoderados de las partes. El de la parte demandante argumenta que se encuentra en desacuerdo en cuanto a la imposición de las condenas hasta el reconocimiento de la pensión de invalidez, por cuanto la protección que brinda el artículo 13 de la Constitución es que la persona no se vea sujeto a actos discriminatorios a causa de su condición de salud. Refiere que al declararse la ineficacia del despido se debe entender que este continúa vigente y sin solución de continuidad, por lo que para su terminación se deben mirar las causales establecidas en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, porque de lo contrario el contrato sigue vigente, lo que implica el reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales hasta el momento efectivo de su terminación. Señala que el estatus de pensionado no es ningún impedimento para la cancelación de salarios y prestaciones sociales por cuanto las mismas son compatibles sin que exista alguna disposición legal que impida que una persona pensionada por invalidez no pueda ejercer un trabajo y mucho más desde la posición jurisprudencial de la estabilidad laboral residual, por lo que solicita el pago de salarios y prestaciones sociales hasta el reintegro o hasta la terminación legal del contrato de trabajo. Arguye que se debe declarar la solidaridad en el presente asunto, por cuanto para la fecha del despido la demandante se encontraba prestando sus servicios a la E.S.E Hospital Marco Fidel Suárez, a más de eso, entre las demandadas existía un contrato con el objeto del suministro de personal para servicios generales, actividad que es permanente para el hospital y se requiere para el cumplimiento de su objeto social, dado que complementa el producto que ofrece el hospital y sin el cual la entidad no podría cumplir su actividad.

De su lado, la apoderada de la Corporación Empleo Por la Paz indica que la entidad dio cumplimiento al fallo de tutela, y que no estamos frente a ningún

acto discriminatorio y que, si en gracia de discusión se presentó, el mismo fue subsanado con el reintegro. Indica que se debe tener en cuenta la fecha de estructuración de la invalidez de la demandante, que lo fue el 16 de noviembre de 2016, conforme al oficio del 10 de agosto de 2018, por lo que lo pretendido no tiene fundamento ni de hecho ni de derecho, a más de que el contrato de trabajo se terminó por expiración del plazo pactado, el cual fue extendido en razón de la protección constitucional, que lo fue por los 4 meses a los que se hizo referencia en el fallo constitucional, dado que no propuso la demanda en el término de dicho lapso. Indica que la entidad no está obligada al pago de lo señalado en la sentencia por cuanto sería un doble pago o un pago indebido sobre los mismos hechos, en atención a que le fueron canceladas todas las incapacidades y el retroactivo pensional, siendo lo anterior contrario a los postulados legales, dado el enriquecimiento injusto de la demandante al habersele reconocido la pensión de invalidez desde su estructuración. Manifiesta que el empleador canceló todos los salarios y prestaciones hasta la finalización del amparo constitucional, extendiendo el pago de la seguridad social hasta el 31 de enero del 2020 tal como se evidencia con las probanzas allegadas, por lo que no resulta dable la condena impuesta en el pago de los salarios y prestaciones sociales, así como la condena de los 180 días. Le impuso las costas a la Corporación Empleo por la Paz, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.221.315 en favor de la parte demandante.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo que inició el 19 de enero de 2010, para desempeñar el cargo de servicios generales en el Hospital Marco Fidel Suárez, devengando como salario el mínimo legal mensual, el cual terminó en un principio el 30 de marzo de 2017, con sustento en que era la fecha de

terminación de las incapacidades de la actora y de que el contrato con la E.S.E Hospital Marco Fidel Suárez había terminado desde el mes de febrero anterior.

Tampoco es tema de disenso, que en cumplimiento de un fallo de tutela, la demandante fue reintegrada al cargo a partir del 30 de mayo de 2017 por espacio de 4 meses, al cabo de los cuales finalizaron estos servicios por no haber iniciado el proceso judicial durante dicho período. No se discute, igualmente, el que a la demandante le fue determinada una pérdida de capacidad laboral por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia del 55.16%, con fecha de estructuración del 16 de noviembre de 2016, de origen común, y que la señora Guiral Martínez se encuentra pensionada por invalidez por la Compañía de Seguros Bolívar S.A., mediante Resolución 28794 del 25 de octubre de 2018.

En ese contexto, atendiendo los reparos expuestos en los recursos, los problemas jurídicos a resolver por la Sala se circunscriben a las siguientes cuestiones: 1) Decidir si en el asunto de debate la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo, y en caso de ser una respuesta afirmativa, si es dable considerar que el reconocimiento de la pensión de invalidez resulta ser un límite para ordenar un reintegro hasta tal momento; y 2) Determinar la viabilidad de extender las condenas a la ESE Marco Fidel Suárez de Bello, por la solidaridad prevista en el artículo 34 del CST.

Para dar inicio a la resolución de estos cuestionamientos, debe tenerse en cuenta que la accionante suscribió con la Corporación Empleo por la Paz un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el 19 de enero de 2010, en el cargo de servicios generales, con un salario de quinientos quince mil pesos mensuales; labor que debía ser desempeñada en la E.S.E. Hospital Marco Fidel Suárez. En dicho contrato se estipuló de manera textual lo siguiente: *“El presente contrato podrá darse por terminado por mutuo acuerdo entre las dos partes o en forma unilateral por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato por cualquiera de ellas. Igualmente se dará por terminado el contrato si el contratante da por terminado unilateralmente el contrato con la Corporación o si ambos deciden terminarlo”.*

De igual manera, obra en el expediente la comunicación fechada el 28 de abril de 2017, mediante la cual la sociedad demandada le da por finalizado el contrato de trabajo a la demandante, indicándole textualmente lo siguiente:

“LA CORPORACION EMPLEO POR LA PAZ, Por medio de la presente nos permitimos comunicarle, que su contrato de trabajo se da por terminado ya que este se encuentra sujeto al Contrato y/o Orden de Servicios N° 3 de 2017 celebrado con la E.S.E. HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ el cual terminó el 15 de Febrero de 2017; dicha terminación se encuentra como clausula en el contrato laboral celebrado entre usted y la Corporación donde se especifica la siguiente clausula: “El presente contrato podrá darse por terminado por mutuo acuerdo entre las dos partes o en forma unilateral por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato por cualquiera de ellas. Igualmente se dará por terminado el contrato si el contratante de por terminado unilateralmente el contrato con la Corporación o si ambos deciden terminarlo”. Garantizando sus derechos se extiende el contrato hasta la fecha de finalización de su incapacidad laboral, la cual fue notificada por la EPS SURA el 30 de marzo de 2017”.

Ahora bien, la parte actora arguye como elemento de convicción para que se le reconozca la pretensión del reintegro el que, para la data del finiquito contractual, se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada, en tanto venía padeciendo diferentes patologías que mermaban su capacidad laboral, entre las que se destacan lesiones en la columna vertebral y trastornos mentales.

Así las cosas, debe decirse que los requisitos que deben reunirse para que por vía judicial se ordene el reintegro por fuero de salud previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 según la jurisprudencia y el criterio de esta Sala de Decisión son: (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 - hecho que se constata al momento de la terminación del contrato-; (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 (al respecto pueden consultarse las sentencias SL1360 y SL3520 de 2018, SL260 y SL2548 de 2019, SL635 de 2020, SL1236 de 2021, SU 049 de 2017, T-305 de

2018, SU-040 de 2018, T-102 de 2020, T-434 de 2020 y T-237 de 2021), sin que sea perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral (SU087-2022).

En las mencionadas providencias, la Corte Constitucional ha explicado cada uno de los requisitos aludidos; frente **al primero** expresó que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño de la labor, se acredita, 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”.

En cuanto al **segundo requisito**, la alta Corporación, determinó que, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre su situación de salud.

Y en lo que tiene que ver con el **tercero**, el precedente judicial vinculante ha dicho que existe una presunción legal (iuris tantum) en favor de la persona desvinculada, pues *si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto*, correspondiéndole al empleador acreditar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una causal objetiva.

Teniendo en cuenta estas orientaciones jurídicas, se descende al caso concreto, encontrando en el material probatorio un historial clínico del 23 de febrero de 2017 donde se describe como “*OBJETO CONSULTA REMITIDA DE SEGUROS BOLIVAR PARA ESTABLECER VALORACIÓN FUNCIONAL, ESTADO ACTUAL Y PRONÓSTICO*”, describiendo como “*ENFERMEDAD ACTUAL*”, lo siguiente “*HACE MAS DE DOS AÑOS PRESENTA DOLOR EN LA REGION LUMBAR SE EMPEORÓ DESPUES DE CAIDA SUFRIDA EN EL TRABAJO EL 15 DE FEBRERO DE 2016 CON LO QUE EMPEZÓ A IRRADIARSE A LOS MIEMBROS INFERIORES EN FORMA DE CORRIENTAZOS . TIENE DIFICULTAD PARA AGACHARSE CAMINAR REQUIERE AYUDA PARA BAÑARSE Y PONERSE LA ROPA DE LA PARTE SUPERIOR E INFERIOR. CAMINA CON BASTÓN*”. De igual manera, aparece el dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia el 13 de septiembre de 2017, en el que se hace un recuento clínico de la demandante desde el año 2006, definiendo luego como patologías para la calificación las de “*Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos, Gonartrosis primaria, bilateral, Hipertensión esencial (primaria), Hipotiroidismo, no especificado, Trastorno de disco lumbar y otros*”, los que generaron como resultado por deficiencia ponderada 31.86%, por rol laboral, ocupacional y otras áreas ocupacionales 23.30%, que implican como conclusión total por pérdida de capacidad laboral el 55.16%, con fecha de estructuración el 16 de noviembre de 2016 y de origen común, es decir, que era inválida desde esta última data. Este dictamen aparece confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante experticia realizada el 9 de agosto de 2018 y que le fue comunicada a la Corporación Empleo por la Paz mediante comunicación del 10 del mismo mes y año (archivo 12 folio 1).

Aparece igualmente, comunicación de la EPS SURA dirigida a la accionante con fecha del 1° de marzo de 2017, en la que le envían el concepto médico emitido por dicha entidad, y en la que le dan una serie de recomendaciones para el desarrollo de las actividades laborales, señalando específicamente que “*Estas recomendaciones deben tenerse en cuenta tanto en las actividades laborales como extralaborales por un periodo de 12 meses al cabo de los*

cuales su empleador debe realizar evaluación médica ocupacional de seguimiento para definir si debe continuar o no con dichas recomendaciones”

La parte actora, mediante memorial allegado al despacho fechado el 24 de mayo de 2022, adjunta la relación de incapacidades que le fueron concedidas por parte de la EPS SURA, de la que se evidencian múltiples períodos, destacándose el que inició a partir del 1° de junio de 2016 y continuó mediante prórrogas hasta el 24 de marzo de 2017, el cual tenía como código de diagnóstico inicial “M511”, que según la tabla de clasificación estadística internacional se refiere a “*TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA*”, y luego una nueva incapacidad a partir del 24 de agosto de 2017 hasta el 7 de septiembre siguiente, con la misma patología.

Resulta claro y evidente del plenario, que no obra ninguna probanza que de cuenta que al empleador se le haya hecho entrega de las recomendaciones que la EPS SURA le hizo a su trabajadora, o del inicio de la calificación para determinar la pérdida de capacidad laboral, pero bajo las condiciones en que se presentaron las patologías de la demandante, en clara comparación con las incapacidades que le fueron suministradas de manera continua por espacio de nueve meses, resulta evidente que éste era consciente de las dificultades médicas que sufría la señora Guiral Martínez, al punto que fue calificada con una pérdida de capacidad laboral del 55.16%, y que si bien el dictamen fue posterior a la comunicación de la terminación del contrato de trabajo, las patologías de la actora daban cuenta de una merma en su capacidad laboral.

No desconoce esta Corporación los hechos descritos por el empleador para dar por terminada la relación laboral pero, de un lado, ha considerado la jurisprudencia que las cláusulas como las anotadas en el contrato de trabajo de la actora, son ineficaces, en claro cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 13 del Código Sustantivo de Trabajo y, del otro, de aceptarse lo relacionado en tal comunicación, era de su cargo la demostración de tal evento, sin que obre en el plenario alguna probanza que permita concluir que efectivamente se dio la terminación del contrato entre la Corporación Empleo por la Paz y la E.S.E. Hospital Marco Fidel Suárez.

Así las cosas, las pruebas del expediente demuestran los requisitos para dar por existente el amparo a la estabilidad laboral reforzada, porque aparte de que, con base en el historial de incapacidades, la empresa conocía la situación de debilidad manifiesta de la actora, no tramitó el permiso correspondiente para la finalización del vínculo, y tampoco desvirtuó en el plenario la presunción de que el finiquito fue discriminatorio; todo lo anterior hace entonces infundadas las razones en las que se basó la apelación, y en esa medida la sentencia de primer grado merece ser confirmada.

Y es que revisado en detalle la descripción de la historia clínica anotada en el dictamen realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, se evidencia que están descritas en las diferentes consultas con especialistas allí relacionados, las dificultades médicas de la demandante para cumplir con el cargo para el cual fue contratada por la demandada, que era para servicios generales, pues una de las patologías era el de un dolor lumbar que le impedía incluso el de colocarse por sí misma la ropa, situación que sin más reparos dan cuenta de las limitaciones físicas de la accionante para la actividad convenida, agregándole las patologías de carácter mental que igualmente padece la señora Guiral Martínez, debidamente medicada desde aproximadamente el año 2012, según la descripción del psiquiatra, patologías que, en conjunto, restringen el desarrollo de la labor para la que fue contratada.

Bajo esta óptica, resulta evidente que al ser discriminatorio la terminación de la relación laboral por motivo de discapacidad, es aplicable la sanción impuesta por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la que liquidada por esta Corporación alcanza idéntica suma a la liquidada por el juzgador de instancia, lo que da lugar a su confirmación, pero adicionándola en el sentido que la misma se habrá de indexar a partir del 1° de septiembre de 2017 hasta el momento del pago efectivo de la obligación, dando cuenta de ello en la parte resolutive.

Con base en lo hasta aquí dicho, debe hacerse mención a los efectos que pueda tener el reconocimiento de una pensión de invalidez frente a la orden de reintegro, señalándose que revisado con detenimiento la descripción de la historia clínica relacionada en el dictamen realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, se evidencia que están anotadas en las

diferentes consultas con especialistas allí relacionadas, las dificultades médicas de la demandante para cumplir con el cargo para el cual fue contratada de servicios generales, pues una de las patologías es la de un dolor lumbar que le impedía incluso el de vestirse por sí misma, agregándole las patologías de carácter mental que igualmente padece la señora Guiral Martínez, debidamente medicadas desde aproximadamente el año 2012, según la descripción del psiquiatra, patologías que, en conjunto, restringen el desarrollo de la labor de cualquier trabajador, lo que de contera implica para esta Sala de Decisión que dar la orden de reintegro en los términos solicitados por el apoderado recurrente, es imponerle a la empleadora una carga desproporcionada de compleja resolución.

No obstante, debe señalarse que no existe evidencia en el plenario que a la demandante se le haya reconocido la pensión de invalidez a partir del 16 de noviembre de 2016, fecha de la estructuración de tal estado, pues la probanza que da cuenta del reconocimiento de la prestación es la consulta RUAF, en la que se indica que la Compañía de Seguros Bolívar S.A. la reconoció mediante Resolución 28794 del 25 de octubre de 2018, sin que aparezca algún registro de colilla de pago o consignación por concepto de pensión, por lo que hay lugar a ordenar el reintegro de la accionante entre el 1° de septiembre de 2017, data pretendida con la demanda y que no es motivo de reparo, y el 25 de octubre de 2018, en los términos descritos por el juzgador de instancia, por cuanto no puede perderse de vista que en cumplimiento del numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el reconocimiento de la pensión de invalidez resulta ser justa causa para dar por terminada la relación laboral por parte del empleador.

Analizando el segundo punto referente a la extensión de las condenas a la E.S.E. Hospital Marco Fidel Suárez por lo previsto en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, se debe indicar que el mismo prevé que “1o) *Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía*

técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores”(Subrayas por fuera de texto).

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

De cara a los argumentos de la alzada en este aspecto, el órgano de cierre de esta jurisdicción, ha abordado en múltiples oportunidades el análisis de la regla contenida en el artículo 34 del CST sobre la extensión de la responsabilidad laboral por vía de la solidaridad, atendiendo a condiciones que exceden la textual y formal expresión del objeto social de una persona jurídica, pues, de atenerse sólo a este aspecto, se abre la posibilidad de desconocer, finalmente, los derechos del trabajador por vía de excluir cualquier actividad de su ámbito de aplicación.

De tal modo, se ha explicado desde sentencia del 2 de junio de 2009, radicado 33082, reiterada en la SL377-2021, que “*lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que si, bajo la subordinación del contratista independiente, adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado*”.

Conforme a lo anterior, en el asunto se tiene que la demandante fue vinculada por la Corporación Empleo por la Paz para desempeñar el cargo de “*Servicios Generales*”, para cumplir sus funciones en la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, actividad que no tiene ninguna relación directa con el mejoramiento de la salud de la población a través de la prestación de servicios de mediana y alta complejidad que se atribuye a la E.S.E¹, se trata de una función meramente operativa, sin que tal actividad desarrollada por la señora Piedad Lucia Guiral Martínez influya de manera directa en la adecuada prestación de servicios de salud a los usuarios de la E.S.E., lo que permite concluir que tal labor no es una función normalmente desarrollada por la E.S.E accionada, de donde no resulta dable la solidaridad pretendida, a más de que resulta una actividad que puede ser desempeñada por personas completamente ajenas a su planta de personal, ya que son labores completamente extrañas a lo que constituye el rol principal de sus actividades (Ver SL11655 -2015 y SL155-2020).

Y es que no puede perderse de vista que la Ley 1438 de 2011 en su artículo 59 autoriza a las Empresas Sociales del Estado desarrollar sus funciones mediante contratación con terceros, Empresas Sociales del Estado de mayor nivel de complejidad, entidades privadas o con operadores externos, previa verificación de las condiciones de habilitación conforme al sistema obligatorio de garantía en calidad, disposición que fue objeto de estudio de Constitucionalidad, estableciéndose como única interpretación posible de la norma acusada, de conformidad con la Constitución y la jurisprudencia, que la potestad de contratación otorgada por el precepto demandado a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros, solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la entidad, o cuando se requieran conocimientos especializados (Sentencia C-171 de 2012), lo que permite advertir del tipo de labor desempeñada, la no presencia de tales posibilidades en el caso bajo estudio, con lo que se reitera la imposibilidad de decretar la solidaridad pretendida, dado que no estamos en presencia de una aplicación abusiva del

¹ <https://www.hmfs.gov.co/plataforma-estrategica/>

derecho, en el entendido que no se está desempeñando una labor propia y permanente de la entidad.

Por todo lo anterior, habrá lugar a confirmar la sentencia venida en apelación con la adición respecto de la condena por indexación. Sin costas en esta instancia conforme a la manera en que fueron resueltos los recursos.


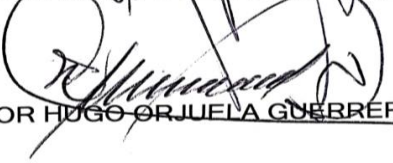
DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia apelada, ADICIONANDOLA en cuanto a la indexación sobre la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en los términos dispuestos en la parte motiva de esta providencia.

Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
SIN FIRMA POR PERMISO AUTORIZADO

**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: 05266310500120180019402
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: PIEDAD LUCIA GUIRAL MARTINEZ
Demandado: CORPORACION EMPLEO POR LA PAZ
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 29/06/2023
Decisión: CONFIRMA Y ADICIONA

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 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 30/06/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario