



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

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicado: 05001-31-05-003-2018-00486-01  
Demandante: Edison Arley Castañeda Rojas  
Demandadas: Macrogestión S.A.S. e  
Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A.  
Litis Pasiva: Arturo Ochoa Yarza  
Asunto: Apelación de Sentencia  
Procedencia: Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín  
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique  
Temas: Estabilidad laboral reforzada por fuero de salud

**Medellín, noviembre veintisiete (27) de dos mil veintitrés (2023)**

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por las sociedades demandadas, respecto de la sentencia proferida el 06 de octubre de 2023 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Edison Arley Castañeda Rojas contra Macrogestión S.A.S. e Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A., y en el que se integró el contradictorio con Arturo Ochoa Yarza, como litisconsorte necesario por pasiva, conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-003-2018-00486-01.

## 1.- ANTECEDENTES

### 1.1.- DEMANDA

El señor Edison Arley Castañeda Rojas instauró demanda ordinaria laboral contra Macrogestión S.A.S. e Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A. pretendiendo que se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido, que finalizó por despido sin justa causa; de consiguiente, pretende la indemnización por terminación unilateral del contrato, la indemnización por despido en estado de limitación o debilidad, la indemnización de los perjuicios ocasionados por culpa del empleador, la indexación de las condenas, y las costas del proceso.

En respaldo de los anteriores pedimentos el señor Edison Arley Castañeda Rojas expuso que celebró un contrato de trabajo con la empresa Macrogestión S.A.S. el 09 de mayo de 2017, para desempeñar el cargo de mesero/oficios varios en beneficio de la sociedad Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A., por la duración de la obra o labor contratada; que tenía una jornada de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas a la semana; y que recibía un salario básico mensual de \$800.000.

Adujo que en diciembre de 2017 fue sometido a extenuantes jornadas de trabajo porque incrementó la demanda del servicio, exigiéndole mayor esfuerzo físico, porque permanecía mucho tiempo de pie, y comenzó a presentar fuertes dolores en la espalda, las rodillas y los talones; y que el 10 de enero de 2018 la empresa Macrogestión S.A.S. dio por terminado el contrato de trabajo porque la obra o labor había terminado, sin embargo, posteriormente fue remplazado en el cargo, siendo su estado de salud la verdadera razón del despido

Finalmente indicó que tuvo citas no programadas con médico general el 12, 23, 26 y 30 de diciembre de 2017, y el 01, 05 y 16 de enero de 2018, siendo diagnosticado con *“Contusión de otras partes y de las no especificadas del pie”, “Fractura de hueso del metatarso”, “Lumbago no especificado”, “Espolón Calcáneo”, “Trastornos de disco lumbar y*

*otros con radiculopatía y esguinces y “Torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior y posterior) de la rodilla”;* y que el 24 de enero de 2018 fue calificado con una pérdida de capacidad laboral y ocupacional del 28,5% por el doctor Adiel Gómez Chica, médico y cirujano especialista salud ocupacional (págs.61-70, doc.01, carp.01).

## 1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado legalmente constituido, la empresa **Macrogestión S.A.S.** y la sociedad **Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A.**, admitieron que el señor Edison Arley Castañeda Rojas celebró, única y exclusivamente con la primera de ellas, contrato de trabajo por la duración de la obra o labor contratada, para desempeñar el cargo de mesero/oficios varios a partir del 09 de mayo de 2017; que aquel tenía una jornada de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas a la semana y recibía un salario básico mensual de \$800.000; y que la relación de trabajo terminó el 10 de enero de 2018.

Aseveró que el contrato finalizó por la terminación de la obra o labor contratada; que las enfermedades que pudiera sufrir el demandante no tienen como causa las funciones que desempeñaba, sino que derivan de un golpe que se propinó estando en la casa, tal y como se describe en la historia clínica incorporada; que en el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral aportado se señala que la enfermedad tiene origen común; y que el actor le informó al señor Ricardo de Jesús Cadavid, compañero de trabajo, que no podía incorporarse al equipo de fútbol de la empresa, porque sufría de los pies desde que tuvo un accidente años atrás.

Consecuentemente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y de mérito propuso las excepciones que denominó buena fe; justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; inexistencia de la obligación por parte del empleador; ausencia de los presupuestos axiológicos de la pretensión; compensación; y la excepción genérica (págs.12-16, doc.02, carp.01).

Finalmente se advierte que el señor **Arturo Ochoa Yarza**, llamado a integrar el contradictorio en calidad de litisconsorte necesario por pasiva (págs.77-78, doc.01, carp.01), pese de haber recibido la notificación personal del auto admisorio de la demanda, no solo como representante legal de la empresa Macrogestión S.A.S., sino también como persona natural (pág.01, doc.02, carp.01), no constituyó apoderado judicial, ni presentó contestación a la demanda.

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 06 de octubre de 2023, declaró que entre el señor Edison Arley Castañeda Rojas, la empresa Macrogestión S.A.S., la sociedad Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A., y el señor Arturo Ochoa Yarza, existió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, vigente entre el 09 de mayo de 2017 y el 10 de enero de 2019; declaró que el demandante desempeñaba el servicio de mesero en beneficio de la sociedad Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A.; declaró que el señor Arturo Ochoa Yarza actuó de mala fe llevando a cabo la liquidación y disolución de la empresa Macrogestión S.A.S., a sabiendas de la existencia del proceso de la referencia; y declaró que el señor Edison Arley Castañeda Rojas, se encontraba en situación de discapacidad, conocida por los empleadores, para la fecha de terminación del contrato de trabajo.

Consecuentemente, condenó a la empresa Macrogestión S.A.S. y a la sociedad Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A., y solidariamente al señor Arturo Ochoa Yarza al pago de \$30.800.000 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, liquidada sobre los salarios que se habrían causado entre el 10 de enero de 2018, y el 25 de marzo de 2021, cuando fue liquidada la empresa Macrogestión S.A.S.; y al pago de \$4.799.880 por haber despedido al demandante sabiendo que tenía una limitación física, y sin solicitar autorización del Ministerio de Trabajo.

Finalmente, declaró que las enfermedades padecidas por el Edison Arley Castañeda Rojas son de origen común, y en virtud de ello, absolvió a los demandados de la pretensión referida a la indemnización de perjuicios (doc.20, carp.01).

#### **1.4.- RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado judicial de la empresa **Macrogestión S.A.S.** y la sociedad **Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A.**, interpuso el recurso de alzada sustentando que las pruebas testimoniales solicitadas por sus representadas no fueron decretadas; y que previo a la instalación de la audiencia envió la sustitución de poder, solicitó el link para conectarse a la audiencia, y solo pudo acceder a la diligencia, por intermedio de la apoderada judicial del demandante, sin haber tenido la oportunidad de participar en la práctica de las pruebas.

Adicionalmente adujo que el despido solo se habría tornado injusto, si se hubiera hecho por razones discriminatorias, y aunque sus representados fueron declarados confesos, lo cierto es que no se probó que el despido se hubiere llevado a cabo por la enfermedad del demandante, y por el contrario, quedó demostrado que la finalización del contrato se produjo por la terminación de la obra o labor determinada, no había ninguna actividad que pudiera desempeñar el actor en la empresa; que tampoco se probó que el actor hubiere sido reemplazado o que se hubiera suplido ese puesto de trabajo; que cuando terminó la relación de trabajo el demandante no estaba incapacitado, y sus representadas tampoco conocían que el mismo tuviera alguna patología o enfermedad, siendo claro que el despido del actor se dio por una causal objetiva prevista en el contrato.

De consiguiente, solicitó se revoquen las condenas impuestas por concepto de indemnización por despido injusto, e indemnización por despido sin autorización del Ministerio de Trabajo (minuto 00:52:00, doc.12, carp.01).

## 1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, el vocero judicial de la empresa **Macrogestión S.A.S.** y la sociedad **Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A.**, reiteró los argumentos esbozados con la sustentación del recurso de apelación, aseverando que el a quo no realizó ningún esfuerzo para verificar las razones de la inasistencia de las partes a la audiencia; que declaró confesos a los demandados, aunque no todos los hechos eran objeto de confesión; que era carga del demandante probar de manera suficiente los hechos que sustentan las pretensiones; que el fallo se profirió únicamente con sustento en lo indicado en la demanda, sin considerar las razones expuestas en la contestación; que el estado de salud del demandante, y el nexo de causalidad entre el despido y la supuesta debilidad manifiesta del mismo, eran objeto de discusión y no son susceptibles de confesión; que el demandante confesó que la empresa lo tuvo vinculado mientras estuvo incapacitado, y fue despedido al finalizar el segundo turno, y si pudo trabajar dos días más, se infiere que no tenía limitación al momento de terminación del contrato; que el actor no le presentó al empleador historia clínica, incapacidades o cualquier documento con el que pudieran conocer que tenía alguna patología, o tratamientos médicos pendientes; y que el dictamen de pérdida de capacidad laboral incorporado por el demandante no cumple con los requisitos previstos en el artículo 226 del Código general del Proceso, no fue emitido por ninguna de las autoridades autorizadas para calificar la invalidez, y no fue ratificado por el perito que lo rindió, aunque ello fuere solicitado en la contestación de la demanda.

Adujo que el cognoscente de primera instancia realizó una apreciación subjetiva, sin certeza fáctica, jurídica ni técnica, cuando declaró la mala fe del señor Arturo Ochoa Yarza, por haber liquidado la empresa Macrogestión S.A.S., sin que en el plenario se hubiere acreditado que la referida liquidación se hubiere llevado a cabo por la existencia de ésta demanda, ni se evidenció ningún nexo de causalidad entre ambos eventos; y que la empresa realmente fue liquidada por las deficiencias económicas que se agravaron con la pandemia.

Dijo que no entiende de donde surge la condena impuesta por concepto de indemnización despido sin justa causa, liquidada entre el 10 de enero de 2018 y el 25 de marzo de 2021, a sabiendas de que no se ordenó el reintegro del demandante; que por tratarse de un contrato por obra o labor determinada, con una duración de 242 días, la referida indemnización, si es que llegare a causarse, solo ascendería a la suma de \$800.000, que incluso corresponde al valor tasado por el demandante en el escrito de la demanda (doc.07, carp.02).

Por su parte, el apoderado judicial de **Arturo Ochoa Yarza** solicitó que se revoque el fallo de primer grado, o se declare la nulidad de la audiencia de trámite y juzgamiento de primera instancia manifestando “... *hago propios los argumentos conclusivos en sede de apelación sobre el actual proceso, allegados a este honorable tribunal por el profesional en derecho Julio Cesar Uribe Duque apoderado de las codemandadas Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A. y Macrogestión S.A.S. pues es de tener en cuenta que quien operaba como representante legal de la ya liquidada sociedad MACROGESTIÓN S.A.S. era mi hoy poderdante Edison Arley Castañeda Rojas (sic), vinculado por pasiva a la litis, razón suficiente para hacer propios sus argumentos, más he de pronunciarme en los siguientes*”, y en las líneas subsiguientes expresó su inconformidad respecto del pago que solidariamente le fue ordenado por concepto de indemnización por despido sin justa causa, indemnización por despido sin autorización del ministerio del trabajo, y costas procesales (doc.08, carp.02).

## 2.- CONSIDERACIONES

### 2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

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

En virtud de ello, las inconformidades enunciadas poderhabiente judicial de la empresa Macrogestión S.A.S. y la sociedad Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A., respecto de la valoración del dictamen de pérdida de capacidad laboral del actor; respecto de la declaratoria mala fe del señor Arturo Ochoa Yarza, así como su responsabilidad solidaria; y respecto de liquidación de la indemnización por despido sin justa causa; al igual que la solicitud de revocatoria incoada por el apoderado judicial del señor Arturo Ochoa Yarza respecto de las condenas que le fueron impuestas de forma solidaria por concepto de indemnización por despido sin justa causa, por concepto de indemnización por despido sin autorización del ministerio del trabajo, y por concepto de costas procesales, no serán consideradas, en la medida en que solo fueron expuestas en los alegatos de conclusión de la segunda instancia, esto es, porque no fueron formuladas en la etapa procesal correspondiente, pues, de lo contrario, se vulneraría el principio de congruencia (artículo 281 del Código General del Proceso), y con ello, el derecho fundamental al debido proceso (artículo 29 de la Constitución Política).

## **2.2.- HECHOS NO CONTROVERTIDOS**

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que el señor Edison Arley Castañeda Rojas celebró un contrato de trabajo por la duración de la obra o labor determinada, con la empresa Macrogestión S.A.S., en la fecha 09 de mayo de 2017.
- Que el trabajador se desempeñó en el cargo de mesero/oficios varios, con un salario básico mensual de \$800.000 (págs.13-14, doc.01, carp.01).

## **2.3.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER**

Deberá la Sala determinar:

¿Si para la fecha en que terminó el contrato de trabajo que vinculó al señor Edison Arley Castañeda Rojas con la empresa Macrogestión S.A.S., aquel se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y de contera, amparado bajo estabilidad laboral reforzada por fuero de salud?

## 2.4.- TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual los elementos que configuran la garantía de estabilidad laboral reforzada son susceptibles de ser probados mediante confesión, y bajo dicho supuesto, se tendrá acreditado que las patologías diagnosticadas al actor, le impedían desarrollar con normalidad las funciones propias del cargo para las que fue contratado, circunstancia que era conocida por el empleado. De consiguiente, la sentencia de primer grado será **confirmada**.

## 2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece:

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

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

Sin embargo, sobre esta norma se declaró la constitucionalidad condicionada, en los siguientes términos:

*“SEGUNDO. Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato” (C-561 del 2000).*

A partir de allí, se instituye el denominado ***fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o de salud***, ratificado por la misma Corporación, en cientos de fallos de tutela, y en las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-087 de 2022, y atendiendo el precedente constitucional reseñado, los requisitos para la configuración de este fuero de estabilidad reforzada, pueden sintetizarse en:

- 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral*
- 2. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
- 3. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de limitación física, sensorial o psíquica sustancial o de debilidad manifiesta*
- 4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Tales condiciones fueron recordadas por la Corte Constitucional, en la sentencia T-434 de 2020, así:

*“Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.*

*En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, 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.”*

Y reiteradas en la sentencia de unificación SU-061 de 2023, en la cual, además se puntualizó:

*“Como se ha insistido, supeditar la protección foral a que se demuestre que el trabajador se encuentra calificado en un porcentaje superior al 15% es menoscabar el otorgamiento de un derecho fundamental -como lo es la estabilidad laboral reforzada- al exigirse para su configuración la existencia de una calificación aritmética, que además reproduce un criterio médico rehabilitador que se opone al modelo social.*

*Al hacerlo, la Sala de Descongestión N° 3 sometió determinar si una persona se encuentra en debilidad manifiesta por razones de salud a una tarifa probatoria, que no prevé la Ley 361 de 1997, pues en ningún momento el artículo 26 supedita su operancia a la demostración de una determinada calificación como parece entenderlo la Sala de Descongestión N° 3 que también olvida que el propio artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, dispone sobre la libre formación del convencimiento.*

*Es decir que para poder establecer si una persona se encuentra en condición de debilidad manifiesta por razones de salud que le impida llevar a cabo su trabajo de manera habitual, es posible, a diferencia de lo considerado por el juez de casación, acudir a múltiples medios de prueba, como incluso lo han señalado las sentencias de unificación de las que se apartó el juez de casación.”*

Sobre el primer requisito, esto es, que *el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral*, la Corte Constitucional excluye como requisito probatorio la calificación de una pérdida de capacidad laboral.

Respecto a estos lineamientos jurisprudenciales, debe anotarse que la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que la para la aplicación de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe acreditarse, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; vale decir una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, conforme a la previsión del artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 (CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016,

CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021).

No obstante, a partir de las sentencias SL 1152 y 1154 de 2023, la Corporación precisó que tal requisito aplica solo para los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013, determinando:

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

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

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

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

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

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

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

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

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

## 2.6.- CASO CONCRETO

De consiguiente, esta Corporación colige que al señor Edison Arley Castañeda Rojas, le bastaba con demostrar que sus condiciones de salud le impedían o dificultaban sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares y que su deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, le generaba una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo y que ese estado de debilidad manifiesta fue conocido, o debió ser conocido por el empleador, previo al despido, para que en su favor operara la presunción de despido discriminatorio, y se activara la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997.

Para zanjar este aspecto de la controversia, cumple relieves que la **historia clínica** incorporada al expediente registra los diagnósticos de: “S903 Contusión de otras partes del pie” y “S923 - Fractura de hueso del metatarso” en la fecha 12 de diciembre de 2017 (págs.17-18, doc.01, carp.01); “S903 Contusión de otras partes del pie” en la fecha 23 de diciembre de 2017 (págs.199-22, doc.01, carp.01); “M545 Lumbago no especificado” en la fecha 26 de diciembre de 2017 (págs.19-22, doc.01, carp.01); “M773 Espolón calcáneo” en la fecha 30 de diciembre de 2017 (págs.25-26, doc.01, carp.01); “MS11 Trastornos de disco lumbar y otros, con radiculopatía” en la fecha 01 de enero de 2018 (págs.27-28, doc.01, carp.01); y “M773 Espolón calcáneo” en la fecha 05 de enero de 2018 (págs.15-16, doc.01, carp.01).

En el último registro clínico además se refirió “... *cuadro clínico de más o menos un mes de evolución cauterizado por dolor región plantar y dolor en miembros superiores e inferiores con tensión de músculos con dificultad para hacer fuerza y movilizar los dedos; consultó anteriormente le ordenaron rx lumbar normal, y rx de pie izquierdo normal; tiene pendiente rx de calcáneo; además refiere antecedentes de esguince ligamento, dolor en rodillas e inflamación*” (ver página 15, doc.01, carp.01); y se le dieron, entre otras, las siguientes recomendaciones “*El transporte manual de cargas debe ser minimizado en lo posible; utilizar cuando sea posible, elementos auxiliares para disminuir los esfuerzos y facilitar el manejo de cargas; utilizar técnicas apropiadas para el levantamiento y transporte de cargas; evitar las curvaturas de la espalda durante el transporte de cargas; efectuar movimientos armónicos del cuerpo mientras se transporta una carga; nunca se doble solo por la cintura, doble las caderas y las rodillas; nunca levante objetos pesados más alto de la cintura; evite llevar objetos no equilibrados; aprenda a mantener la cabeza en línea con la columna, las sillas blandas y las camas profundas no son saludables; use zapatos de tacones moderados y siempre de la misma altura*” (ver página 16, doc.01, carp.01).

Adicionalmente, en el **interrogatorio de parte** rendido por el señor Edison Arley Castañeda Rojas en la etapa de fijación del litigio, el mismo admitió que tiene un vínculo laboral vigente con otra empresa, en la que desempeña el oficio de mesero; que estuvo casi un año sin poder laborar, pero después del tratamiento superó la enfermedad de los espolones, la cual le producía mucho dolor en los talones, afectándole también las rodillas; que aquella patología fue la que no le permitió seguir trabajando al servicio de las demandadas, ya que la labor asignada le exigía permanecer mucho tiempo de pie; que fue incapacitado el 01 de enero de 2018, por cinco (5) o seis (6) días, pero cuando regresó al trabajo continuó con el mismo dolor, y no era capaz de realizar su actividad, y al día siguiente fue notificado del despido; que le notificó la incapacidad al coordinador de la época, un señor Peter de quien no recuerda el apellido; que permaneció vinculado a la empresa mientras estuvo incapacitado, trabajó dos días más, y después de eso lo despidieron; y que el otro coordinador, el señor Eduard, fue el que le dijo que debía presentarse en la temporal, y allí fue donde le entregaron la carta de despido (desde el minuto 00:10:40, doc.13, carp.01).

Pese a lo anterior, se debe advertir que las declaraciones rendidas por las partes no tienen la fuerza de convicción para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, siendo que a las mismas no les es dable producir sus propias pruebas, por cuanto “... *la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio*” CSJ SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021, SL1744-2023), y aunque dicho medio probatorio si tiene la virtud probatoria necesaria para tener por acreditados los hechos confesados, adversos a los declarantes, que favorecen a la contraparte, y les producen consecuencias jurídicas (artículo 191 del Código General del Proceso), la Sala advierte que el señor Edison Arley Castañeda Rojas no incurrió en confesión, ni siquiera cuando admitió que “... *permaneció vinculado a la empresa mientras estuvo incapacitado, trabajó dos días más, y después de eso lo despidieron*” (parafraseado), teniendo en cuenta que toda confesión debe valorarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho presuntamente confesado (artículo 196 ibídem), y que el demandante previamente advirtió que “... *el día que regresó al trabajo después de la incapacidad no fue capaz de realizar sus labores porque el dolor persistía, y al día siguiente fue notificado del despido*” (parafraseado).

Así las cosas, la Sala encuentra acreditado que para la fecha en la que terminó el contrato de trabajo, el señor Edison Arley Castañeda Rojas, en efecto, tenía una limitación física que le afectaba la espalda, las rodillas y los tobillos; y aunque en el cartulario no obra prueba documental ni testimonial que demuestre que su condición de salud dificultara o impidiera el desarrollo regular de su actividad laboral, o que el empleador tuviera conocimiento de la existencia de dicha limitación, lo cierto es que tales circunstancias se presumieron ciertas, por la inasistencia de los demandados a la audiencia de conciliación (numeral 2º del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social), y se declararon confesadas, por la inasistencia de los mismos a la audiencia programada para practicar el interrogatorio de parte (artículo 205 del Código General del Proceso).

Sobre el particular, cumple memorar que la Corte Constitucional define el medio probatorio de la confesión en los siguientes términos:

*“La confesión es, por naturaleza, la aceptación de hechos personales o de los cuales se tenga conocimiento, que conlleven una consecuencia jurídica desfavorable para quien los acepta. En el procedimiento civil se encuentra admitido por la doctrina que, como medio de prueba, la confesión puede ser espontánea o provocada, caso en el cual el camino al efecto es el interrogatorio de parte, conocido en pretérita legislación procesal, como “absolución de posiciones” (Sentencia C-559 de 2009).*

En cuanto al mérito probatorio de la confesión ficta, tácita o presunta, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia explicó:

*“2.5. En cuanto al mérito probatorio de la confesión ficta, tácita o presunta, cabe observar, por un lado, que está sujeta, en lo pertinente, a las exigencias generales a toda confesión que al respecto señala el artículo 191, ibídem; y por otro, que según la regla 197 C.G.P., “admite prueba en contrario”.*

*(...)*

*2.6. La no comparecencia del citado a la audiencia donde habrá de llevarse a cabo el interrogatorio, o a la inicial (o de instrucción y juzgamiento, cuando son concentradas), da lugar, como se señaló precedentemente, a tener por ciertos los hechos susceptibles de este tipo de prueba.*

*En rigor, se trata de una presunción de tipo legal o juris tantum, lo que equivale a afirmar*

*“(...) que invierte el peso de la prueba haciendo recaer sobre el no compareciente la obligación de rendir la prueba contraria pues de no hacerlo, las consecuencias de la presunción comentada, que es presunción acabada en buena medida definitiva respecto de la verdad de los hechos confesables afirmados por quien pidió interrogar —bien en cuestionario escrito, si lo hubo, o bien en el escrito rector correspondiente (demanda o contestación)—, naturalmente redundarán en contra de aquél”*

*2.7. Importa precisar que la confesión ficta tendrá el mismo valor y fuerza que a las confesiones propiamente dichas la ley les atribuye, siempre y cuando, se insiste, no exista dentro del proceso prueba en contrario y para su incorporación se hayan cumplido las condiciones previstas en el artículo 191 del Código General del Proceso”.*

*(CSJ STC21575-2017)*

Y respecto de los requisitos de la confesión, el artículo 191 del Código General del Proceso prevé:

*“ARTÍCULO 191. REQUISITOS DE LA CONFESIÓN. La confesión requiere:*

- 1. Que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado.*
- 2. Que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria.*
- 3. Que recaiga sobre hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba.*
- 4. Que sea expresa, consciente y libre.*
- 5. Que verse sobre hechos personales del confesante o de los que tenga o deba tener conocimiento.*
- 6. Que se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial trasladada”*

En glosa de lo anterior, la Sala infiere que los hechos referidos a las dificultades que tenía el señor Edison Arley Castañeda Rojas desarrollar su actividad laboral de manera regular, en virtud de las enfermedades que le fueron diagnosticadas, y que le afectaba la espalda, las rodillas y los tobillos; así como el supuesto de que el empleador tenía conocimiento de la existencia de dicha limitación, realmente eran susceptibles de confesión, por cuanto los demandados tenían la capacidad para confesarlos, el poder dispositivo sobre el derecho discutido, y la ley no exige otro medio de prueba para acreditarlos.

Finalmente, cumple destacar que aunque el poderhabiente judicial de las recurrentes manifestó reiteradamente su inconformidad porque, según él, no tuvo la oportunidad de practicar las pruebas solicitadas, el mismo tampoco asistió a la audiencia fijada por esta Sala de Decisión para el 01 de noviembre de 2023 (doc.03, carp.02), con el fin de escuchar la declaración de los testigos solicitados en la contestación de la demanda, relevando que no se procuró la comparecencia de los mismos a la citada diligencia (docs.04-05, carp.02), por lo que cualquier deficiencia

procesal que se hubiere configurado en la primera instancia queda subsanada y de contera la confección ficta no fue desvirtuada.

Ahora bien, estando acreditado que las condiciones de salud del señor Edison Arley Castañeda Rojas le impedían o dificultaban sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, y que ese estado de debilidad manifiesta fue conocido por el empleador, se tiene que la carga de la prueba se invirtió en cabeza de la empresa Macrogestión S.A.S., la cual, para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, debía demostrar que la terminación del contrato de trabajo del señor Edison Arley Castañeda Rojas se produjo por una causal objetiva, siendo entonces procedente memorar que en el plenario no obra la carta de terminación del contrato, desconociéndose cuál fue la causal enrostrada al trabajador para finiquitar el vínculo, y sin que se pueda determinar si la misma fue o no objetiva, en tanto que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”* (artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo).

Y aunque en el escrito de contestación la empresa Macrogestión S.A.S. y la sociedad Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A., sostuvieron que la relación de trabajo con el actor, terminó por la finalización de la obra o labor contratada, lo cierto es que en el contrato suscrito entre las partes nunca se determinó cuál era la obra o labor determinada, sino que simplemente se indicó *“EL EMPLEADOR, es una sociedad debidamente constituida, dedicada a la prestación de servicios a terceros usuarios (Outsourcing), del con el objeto de colaborar con ellos en el desarrollo de sus actividades ordinarias, inherentes, complementarias o conexas, mediante la ubicación de trabajadores para desarrollar procesos productivos o de servicios operativos con el fin de atender las necesidades que le demanden los contratos que celebra con sus clientes, en cumplimiento de su objeto social. En síntesis, EL EMPLEADOR, contrata la prestación de un proceso con un tercero, por un tiempo determinado y para ellos contrata un trabajador que se encargue de cumplir su obligación en términos estipulados en las siguientes cláusulas (...)”*.

Sobre el particular, la Sala connota que no basta con titular el contrato de trabajo como de obra o labor determinado para que éste se encuentre sujeto a las reglas del artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que, en el mismo, como su nombre lo indica, debe estar determinada y delimitada la obra o labor contratada, en consideración a que, “... *el contrato de obra o labor dura tanto cuanto dure la labor encomendada y, como requisito de importancia, requiere que en el mismo se consigne o exprese la labor u obra de que se trata y objeto del contrato*” (CSJ SL del 06-08-2003, radicado 20626); y como en el contrato de trabajo suscrito por las partes no se determinó cuál era la obra o labor contratada, la finalización del vínculo por la terminación de esa obra o labor *inexistente*, tampoco constituye una causal objetiva para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Así las cosas, la sentencia de primera instancia será confirmada en cuando declaró que el señor Edison Arley Castañeda Rojas fue despedido mientras se encontraba amparado bajo el fuero estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta que le limitaba o impedía desarrollar su actividad laboral de manera regular, y aunque el empleador tenía conocimiento de dicha situación, unilateralmente decidió dar por terminado el contrato de trabajo, sin demostrar el acaecimiento de una causal objetiva que desvirtuara la presunción de despido discriminatorio.

Costas en esta instancia a cargo de Macrogestión S.A.S. e Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A., por habérseles resuelto desfavorablemente el recurso de apelación propuesto; se fijan agencias en derecho en favor de Edison Arley Castañeda Rojas en la suma de \$1.160.000 que corresponde un (1) SMLMV, conforme a lo reglamentado por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016.

#### **4.- DECISIÓN**

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

**FALLA:**


**1.-** Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 06 de octubre de 2023 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por Edison Arley Castañeda Rojas contra Macrogestión S.A.S. e Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A., y en el que se integró el contradictorio con Arturo Ochoa Yarza, como litisconsorte necesario por pasiva.

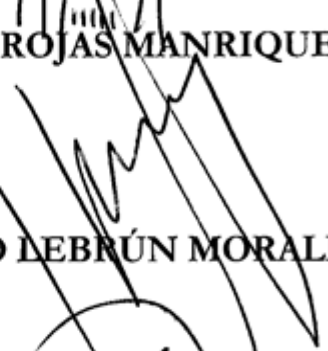
**2.-** Costas en esta instancia a cargo de Macrogestión S.A.S. e Inversiones Hoteleras Los Sauces S.A., y en favor de Edison Arley Castañeda Rojas; se fijan agencias en derecho en la suma de \$1.160.000.

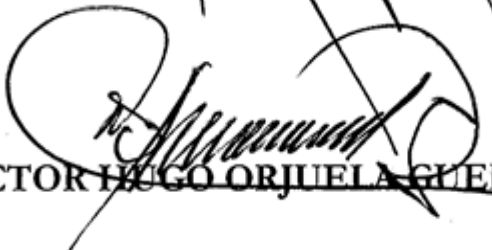
**3.-** Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,

  
**SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE**

  
**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**