

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON DISCAPACIDAD** - Las personas que se encuentren en situación de discapacidad gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo. / **CARGA DE LA PRUEBA** - Corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador. / **DEBILIDAD MANIFIESTA** – En el entendimiento de la Corte Constitucional se da cuando la persona no puede desarrollar en condiciones normales sus labores. / **FUERO DE SALUD** – se verifica, siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia en el contexto que se desenvuelve. / **CONTRATO DE OBRA O LABOR** - Es aquel que su duración está señalada por el tiempo en el que se desarrolle la obra o labor encomendada. /

**HECHOS:** En virtud de que la aquo acoge las pretensiones de la demanda, la accionada interpone de manera oportuna el recurso de apelación, pretendiendo se revoque dicha decisión. El deber de resolver por esta Sala del Tribunal se circunscribe en determinar si la demandante, para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, se encontraba dentro de la protección de estabilidad laboral reforzada; de no proceder lo anterior, determinar si es procedente o no el pago de la indemnización por despido injusto contemplado en el artículo 64 del CST.

**TESIS:** Esta protección se fundamenta en la garantía de los principios de la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos correspondiendo en consecuencia, al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria. (...) Es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud que dificulte significativamente el normal desempeño laboral; 2. El conocimiento del empleador de esta situación y que 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación del trabajador (presunción). (...) El empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador. Señala la corte, que el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud, con el fin de que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron concernientes a su limitación, y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial. (...) Dicha condición de salud, menciona la corte constitucional, puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido diagnosticado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda” o aporte un certificado que acredite un porcentaje de pérdida de capacidad laboral. (...) Para la identificación de la persona titular del denominado “fuero de salud”, criterio ampliamente reiterado y que en la actualidad se recoge en la sentencia SU-087 de 2022 en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces [Ver tabla dentro de la sentencia en cuestión] para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud. (...) [Señala la corte constitucional] Los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”. (...) Conviene

aclarar que los contratos de trabajo acordados por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada son aquellos propios de actividades tales como construcciones, rocerías de tierras para cultivos, recolección de cosechas entre otros. “Se trata por ende de aquellos casos en los cuales implícitamente o por acuerdo expreso la duración del nexo queda supeditada a lo que tarde el logro por el empresario de un determinado objetivo de ocurrencia cierta pero cuyo tiempo de consecución no puede definirse con exactitud ni depende propiamente de la voluntad de las partes sino de un conjunto de circunstancias muchas de las cuales ajenas a los sujetos contratantes”.

MP. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 31/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
Aprobado ACTA **284**

Medellín, treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTE</b>	Claudia Cristina Chavarría Vásquez
<b>DEMANDADO(S)</b>	Setas Colombianas S.A.
<b>RADICADO</b>	05001-31-05-018-2021-00091-01 (P 26323)
<b>DECISIÓN</b>	Revoca
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **CLAUDIA CRISTINA CHAVARRIA VÁSQUEZ** contra **SETAS COLOMBIANAS S.A.** con radicado **05001-31-05-018-2021-00091-01**

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**I. ANTECEDENTES:**

**Pretensiones:**

La demandante solicita que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada que inició el 19 de agosto de 2008 y que el despido fue injusto e ilegal; en consecuencia, que se condene a Setas Colombianas S.A. al reintegro a un cargo similar o acorde con las condiciones actuales, con el respectivo pago de salario, prestaciones sociales y aportes a la seguridad dejados de pagar desde el día que fue desvinculada de la empresa hasta que se haga efectivo el reintegro de manera indexada. De forma subsidiaria solicita que, en caso de no acogerse el reintegro, proceda el pago de la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 64 del CST.

**Hechos:**

Como fundamento de sus pretensiones expuso que prestó sus servicios a **Setas Colombianas S.A.** desde el **19 de agosto de 2008**, mediante un contrato escrito, presuntamente por duración de obra.

Entre los años **2008, 2009, 2017 y 2018** la demandada la obligó a firmar varios contratos para realizar las mismas actividades dentro de horarios habituales, sin entregarle copia de estos.

En el contrato en su cláusula primera, la demandada la obligó a realizar labores de aseo y limpieza de las cámaras en la cuales se hace la recolección de los champiñones, actividades que realiza a diario y que son típicas de una relación laboral.

Tenía un horario de trabajo de lunes a viernes de 6 a.m. a 2 p.m. y los sábados de 8 a.m. hasta las 2 p.m.

Para el año **2017 y 2018** la demandada le hace firmar varios contratos, en el que se pacta el mismo objeto, funciones, duración y salario.

En la cláusula tercera de los mencionados contratos se pactó expresamente la remuneración como salario con pagos quincenales.

Agrega que a raíz de unos dolores intensos que empezó a padecer, fue a consulta médica y el 7 de septiembre de 2017 le diagnosticaron *condromalacia de la rótula*.

Expone que debido a un dolor en sus codos fue remitida al Instituto Colombiano de dolor (INCODOL), donde le diagnosticaron *epicondilitis lateral*.

Para el **4 de septiembre de 2018**, fecha del despido, se encontraba en tratamiento de su enfermedad tomando medicamentos para el dolor, realizando terapia física 2 sesiones por semana y con restricciones laborales y médicas.

### **Contestaciones:**

**Setas Colombianas S.A.:** se opuso a la prosperidad de las pretensiones, al manifestar que no es cierto que existió un contrato a término indefinido con la accionante, toda vez que se celebraron varios contratos de trabajo por escrito, autónomos, independientes, por la modalidad de duración de obra determinada, retribuidos a destajo. A su vez, indicó que la terminación del vínculo laboral no fue ilegal ni tampoco injusto, toda vez que los contratos finalizaron por la culminación de la obra o labor contratada. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: prescripción e inexistencia de la obligación.

### **Sentencia de primera instancia:**

El **Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Medellín**, en sentencia del **7 de septiembre de 2023**, resolvió **declarar** ineficaz el despido de la señora Claudia Cristina Chavarría Vásquez, y en consecuencia **condenar** a Setas Colombianas S.A. al reintegrar a la accionante al mismo cargo que desempeñaba antes del despido o a uno equivalente, acorde con sus condiciones de salud, con el respectivo pago de salarios, prestaciones sociales con excepción de las vacaciones, que se han causado desde la finalización del contrato (4 de septiembre de 2018) hasta el momento del reintegro, como los aportes a la seguridad social integral en todos sus subsistemas, teniendo en cuenta para ello el salario devengado al momento del despido \$867.978, reintegro que no implica un cambio en la naturaleza del contrato de duración de obra o labor determinada pactado por las partes.

### **Apelación:**

**Setas Colombiana S.A.:** indicó que yerra el juez de primera instancia al ordenar el reintegro toda vez que no es procedente prolongar indefinidamente un contrato por obra o labor que se le dio plena validez; además de no ser procedente fijar un salario que no fue pactado por las partes considerando que las estipulaciones fueron por tarea a destajo en el que la retribución dependía del número de kilos que la demandante recogiera. Asimismo, indica que la historia clínica es reservada, por lo que no podía conocer la condición médica de la accionante, además de requerirse de una declaración o certificación médica que lo indicara. De otro lado expone que no existía condición alguna que le impidiera a la demandante la ejecución de su trabajo, ni tampoco existía incapacidades en el último año.

### **Alegatos:**

**Demandante:** Corrido el término de traslado, la parte actora presentó alegatos en términos similares al escrito de demanda. Indicó que existió realmente un contrato laboral entre las partes, toda vez que cumplía horario y estaba constantemente recibiendo órdenes del jefe inmediato, recibía un salario, realizaba labores de aseo, entre otros. Agregó que la persona responsable de salud ocupacional conocía su convalecencia física y era quien realizaba por escrito las recomendaciones médicas y cuidados para la labor, acreditándose que el empleador tenía pleno conocimiento de su condición médica. Finalmente expuso que no es cierto que la finalización de la relación laboral fue por la terminación de la obra contratada, toda vez que nunca se ha dejado de ejecutar la actividad de recolección de champiñones, aun considerando que están exportando el producto.

## **II. CONSIDERACIONES:**

### **Problema Jurídico**

El problema jurídico para resolver por esta Sala del Tribunal se circunscribe en determinar si (i) la señora **Claudia Cristina Chavarría Vásquez** para el **4 de septiembre de 2019**, fecha en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba dentro de la protección de estabilidad laboral reforzada; de no proceder lo anterior, determinar si es procedente o no el pago de la indemnización por despido injusto contemplado en el artículo 64 del CST.

### **Pruebas relevantes**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. **Certificado de consulta** con el Dr. Jaime Alberto Velásquez Ortega de fecha **7 de septiembre de 2017**, en el que se le diagnosticó a la accionante “*M224 Condromalacia de rodilla*” (02/Pág. 38)
2. **Contrato de obra o labor determinada** suscrito entre Setas Colombianas S.A. y la demandante de fechas 19 de agosto de 2008, 2 de octubre de 2008, 1 de enero de 2017, 10 de julio de 2017 y 9 de febrero de 2018 (02/Págs. 43-64)
3. **Historia Clínica N.º 1042763494** del Instituto Colombiano del Dolor de fecha **18 de junio de 2018** con el diagnóstico “*M771 – Epicondilitis lateral, ordenes – cita por clínica del dolor en 1 mes*” (07/Pág. 1)
4. **Historia Clínica N.º 1042763494** del Instituto Colombiano del Dolor de fecha **10 de agosto de 2018** con el siguiente plan: “*bloqueo PLT de epicóndilo medial derecho guiado con ecografía terapia física de epicóndilo medial bilateral 2 sesiones por semana cantidad 10*” – orden de procedimientos: *bloqueo de nervio periférico otros*” (07/Pág. 2)
5. **Examen de retiro** expedido por Previlabor del **10 de septiembre de 2018** en el que se lee: “*examen de egreso sin alteraciones a la salud relacionadas con la exposición a riesgos laborales (...) presenta patologías que deben ser siendo evaluadas por su eps sura, se recomienda adecuada inducción por parte del empleador en higiene postural para tener un corazón saludable es recomendable un control de peso, dieta sana, hacer ejercicio regularmente, consultar nutricionista (...)*” (07/Págs. 3-6)
6. Consulta ortopedia del **27 de abril de 2018** en el que se señala: “*(...) en mi concepto los exámenes dan normales porque no hay epicondilitis lateral ni medial pero si hay síndrome doloroso crónico de la familia de la fibromialgia, plan remito a clínica del dolor, instrucciones, alta por ortopedia*”
7. **Recomendaciones laborales** enviada por el Dr. Julio H Gallego a Lina Marcela Vásquez, coordinadora de seguridad y salud en el trabajo de Setas Colombianas S.A., el **21 de marzo de 2018** en el que se lee: “*a continuación envió recomendaciones laborales de la colaboradora Claudia Cristina Chavarría Vásquez: laborar solo segundos lechos, realizar actividades que no*

*impliquen acuclillarse o arrodillarse, realizar movimientos que no sean repetitivos de flexo extensión de ambas rodillas, puede subir y bajar escalas pero no de manera frecuente, pausas activas evitando las de flexo extensión de rodillas, jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanas, pausas activas con énfasis en miembros superiores – tiempo: hasta revisión con ortopedia” (08/Pág. 6)*

8. **Carta de terminación de contrato duración de obra de fecha 4 de septiembre de 2018** en el que se lee: *“le informamos que el contrato por duración de obra firmado con usted termina el día de hoy 4 de septiembre de 2018 por finalización de la labor. (...) en la oficina de nómina se le hará entrega de sus prestaciones sociales y demás derechos a su favor” (12/Pág. 12)*
9. **Certificado de fecha 5 de septiembre de 2018** expedido por Setas Colombianas S.A.S en el que se lee: *“certificamos que CLAUDIA CRISTINA CHAVARRIA VÁSQUEZ (...) trabajó en esta empresa con contrato por duración de obra desempeñando el cargo de COSECHADOR DE KILOS DE CHAMPIÑÓN en el siguiente periodo: agosto 19 de 2008 a 4 de septiembre de 2018” (12/Pág. 14)*
10. **Liquidación definitiva de prestaciones sociales de fecha 5 de septiembre de 2018** (12/Pág. 19)

Señala la demandante **Claudia Cristina Chavarría Vásquez**, que presuntamente suscribió **un contrato por obra o labor** con **Setas Colombianas S.A.**, siendo realmente un contrato a término indefinido desde el **19 de agosto de 2008** hasta el **4 de septiembre de 2018**, día que fue despedida de manera ilegal e injusta; por su parte, **Setas Colombianas S.A.** se opuso a la totalidad de las pretensiones al manifestar que entre las partes se celebraron varios contratos autónomos, independientes, bajo la modalidad de duración de obra determinada, retribuidos a destajo y que la terminación del vínculo laboral no fue ilegal ni injusto toda vez que obedeció a la culminación de la obra o labor contratada; finalmente, el juzgado del conocimiento **condenó** a la demandada al reintegro con el correspondiente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social teniendo en cuenta para ello, el salario devengado al momento del despido la suma de \$867.978, sin cambiar la naturaleza del contrato de duración de obra o labor determinada.

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

(i) ***De la estabilidad reforzada para las personas en razón a situación de discapacidad***

De conformidad con el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las personas que se encuentren en situación de discapacidad gozan de una protección especial consistente en que su contrato no puede ser terminado sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Esta protección según lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000 se fundamenta en la garantía de los principios de la dignidad humana, solidaridad e igualdad (CP, arts. 2o. y 13), así como los mandatos

constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (CP, arts. 47 y 54), correspondiendo en consecuencia, al empleador que desee terminar el contrato de trabajo de una persona en condiciones de debilidad manifiesta solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, so pena de entenderse ineficaz y proceder el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para aplicar las consecuencias contenidas en esta norma es necesario que se cumplan las siguientes circunstancias: 1. La condición de salud que dificulte significativamente el normal desempeño laboral; 2. El conocimiento del empleador de esta situación y que 3. No existe una justificación suficiente para la desvinculación del trabajador (presunción).

La forma en que funciona el supuesto normativo ha sido bien explicada por el precedente jurisprudencial, tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia, siendo coincidentes los dos altos tribunales en que corresponde al trabajador probar la condición de salud que le impide desarrollar sus labores en condiciones normales y el conocimiento que de esta tenía el empleador, para a partir del cumplimiento de estas condiciones activar la presunción de discriminación que hace que el empleador deba demostrar las razones objetivas para terminar el vínculo pues de no demostrar la mismas procede el reintegro del trabajador.

Lo expuesto en este párrafo bien puede ejemplificarse en el siguiente cuadro comparativo:

<b>Corte Suprema de Justicia</b> <b>Sentencia SL-4632-2021</b>	<b>Corte Constitucional</b> <b>Sentencia T-195-2022</b>
Por ende, <u>el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador,</u> para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.	(...) el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. <u>Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada</u> mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral.

De los anteriores apartes jurisprudenciales que guardan diferencia en cuanto al criterio de identificación de la persona beneficiada con la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo destacable es la necesidad de que la persona que reclama la protección demuestre que al momento en que fue terminado su contrato de trabajo se encontraba en una condición de salud que impedía realizar sus labores en condiciones regulares, siguiéndose por esta Sala el criterio establecido por la jurisprudencia constitucional para la identificación de la persona titular del denominado “fuero de salud”, criterio ampliamente reiterado

y que en la actualidad se recoge en la sentencia SU-087 de 2022 en la que de forma enunciativa se consignó una tabla para servir de criterio orientativo a los jueces para identificar aquellos casos en los que se esté en presencia de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, la misma por su relevancia se transcribe:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o 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 PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

De otro lado, el Alto Tribunal ha morigerado la exigencia de la calificación, para indicar que esta no es necesaria al momento de la finalización del contrato y que puede el trabajador demostrarla a través de medios probatorios diferentes al dictamen pericial (sentencia SL-2586-2020). Además, en sentencia SL-5181 de 2019 se destacó que la calificación contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no puede estar sujeta a la existencia de un carné o una calificación formal, por cuanto hacer estas exigencias tornaría en infructuosa la protección, destacando que en estos aspectos se debe dar particular relevancia al conocimiento que tenía el empleador de la enfermedad de su trabajador. En palabras de la Corte:

*“Y tiene toda la razón el sentenciador, pues como lo expuso en sus argumentos, hacer depender la protección reforzada de un dictamen o la expedición de un carné en el que conste formalmente el grado de discapacidad ante la notoriedad de la enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial, en el preciso instante en que se quiere finalizar el contrato de trabajo, es imponer obstáculos a los objetivos de la norma, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante la realidad.*

*(...)*

*Si se exigiera ello, solo le bastaría al empleador con informarse de determinada discapacidad de su trabajador, y a sabiendas del tiempo que puede tardar una calificación, se anticipa con la decisión de terminar de inmediato el contrato, reconociendo la respectiva indemnización, con lo cual estaría esquivando la restricción legal, haciendo inoperante la protección reforzada, y de paso, con esa interpretación, se estaría poniendo a trabajador y a empleador en una carrera sobre la actuación más rápida para beneficiarse o desconocer en cada caso, la acción afirmativa, algo que resultaría reprochable”*

A partir de lo anterior, encuentra la Sala que la jurisprudencia constitucional brinda elementos importantes para determinar cuándo la persona que reclama la estabilidad laboral se encuentra en condición de debilidad manifiesta, lo que en el

entendimiento de la Corte Constitucional se da cuando la persona no puede desarrollar en condiciones normales sus labores.

En ese sentido las sentencias T-302 de 2013, T-692 de 2015 y T-372 de 2017, ha indicado que:

*“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”*

Bajo la órbita de la Corte Constitucional debe probar el trabajador la existencia de una condición de debilidad, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias objetivas de salud que impidan o dificulten al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador (sentencias SU-049 de 2017, SU-040 de 2018 y SU-087 de 2022).

Con lo hasta aquí manifestado queda ampliamente explicada la forma en que opera el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y en tal sentido resulta necesario que la demandante demostrara que, para el **4 de septiembre de 2018**, cuando su contrato fue terminado, persistía alguna condición médica que impidiera el desempeño de su trabajo en condiciones normales.

Del acervo probatorio allegado por la demandante se evidencia certificado de consulta de fecha **7 de septiembre de 2017** con el diagnóstico “*Condromalacia de rodilla*” (02/Pág. 38), **recomendaciones laborales del 8 de septiembre de 2017** con las siguientes anotaciones: “*laborar solo segundos lechos, realizar actividades que no impliquen acuclillarse o arrodillarse, realizar movimientos que no sean repetitivos de flexo extensión de ambas rodillas, evitar subir y bajar escalas de manera frecuente, pausas activas evitando las de flexo extensión de rodillas – tiempo: 180 días*”(08/Pág. 7), **recomendaciones laborales del 21 de marzo de 2018** en el que se lee: “*(...) laborar solo segundos lechos, realizar actividades que no impliquen acuclillarse o arrodillarse, realizar movimientos que no sean repetitivos de flexo extensión de ambas rodillas, puede subir y bajar escalas pero no de manera frecuente, pausas activas evitando las de flexo extensión de rodillas, jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanas, pausas activas con énfasis en miembros superiores – tiempo: hasta revisión con ortopedia*” (08/Pág. 6), **consulta ortopedia del 27 de abril de 2018** en el que se señala: “*(...) en mi concepto los exámenes dan normales porque no hay epicondilitis lateral ni medial pero si hay síndrome doloroso crónico de la familia de la fibromialgia, plan remito a clínica del dolor, instrucciones, alta por ortopedia*”, **historia clínica de fecha 18 de junio de 2018** con el diagnóstico “*M771 – Epicondilitis lateral, ordenes – cita por clínica del dolor en 1 mes*” (07/Pág. 1), **historia clínica del 10 de agosto de 2018** con el siguiente plan: “*bloqueo PLT de epicóndilo medial derecho guiado con ecografía terapia física de epicóndilo medial bilateral 2 sesiones por semana cantidad 10*” – orden de procedimientos: *bloqueo de nervio periférico otros*” (07/Pág. 2).

Por otro lado, del interrogatorio de parte, la demandante manifiesta que al momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba incapacitada

ni tampoco tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral, pero sí contaba con restricciones médicas y estaba en tratamiento.

Así las cosas, al realizar un análisis de la prueba documental, esta Sala del Tribunal concluye que, para la fecha de terminación del contrato, la demandante no gozaba de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que de las pruebas allegadas no se evidencia incapacidades o restricciones médicas que impidiera la finalización del vínculo laboral. Si bien existe constancia de las recomendaciones laborales dadas a la coordinadora de salud ocupacional el 8 de septiembre de 2017 con un término de 180 días y el 21 de marzo de 2018 con una duración hasta revisión con ortopedia, las mismas no acreditan que para la fecha de la terminación del vínculo laboral, estas observaciones persistían. Se observa que para el 27 de abril de 2018 la accionante tuvo consulta por ortopedia, la misma fue dada de alta y remitida a la clínica de dolor; sin embargo, se desconoce si la demandante puso en conocimiento de **Setas Colombianas S.A.** del trámite realizado durante los meses siguientes, no se observan permisos para citas médicas, incapacidades ni tampoco otras recomendaciones médicas laborales que limitaran a la empresa proceder a la terminación del contrato.

De otro lado, esta Sala no desconoce las condiciones de salud que tenía la accionante, y prueba de ello se encuentran las historias clínicas que datan del 18 de junio y 10 de agosto de 2018, en el que se observa que la señora **Chavarría Vásquez** se encontraba en tratamientos y en citas de valoración, sin embargo, no existe evidencia alguna de que aquellas eran de conocimiento de la demandada.

Al respecto, se advierte que para una correcta aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se requiere del conocimiento del empleador de las condiciones de salud y tratamientos o recomendaciones médicas dadas al trabajador. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia SU-087 de 2022 señaló:

*“Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.”*

Atendiendo a los principios que conforman la carga de la prueba, según lo señalado en el artículo 167 del Código General del Proceso, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen; asimismo, de conformidad con lo señalado en el artículo 164 de la misma codificación, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Los postulados anteriores aplicados a un proceso ordinario significan que a la demandante le corresponde demostrar que puso en conocimiento de Setas Colombianas S.A. de los trámites realizados en los meses siguientes a la valoración con el ortopedista del 27 de abril de 2018, quien la remitió a la clínica del dolor o si existió recomendaciones médico-laborales adicionales a la dada el 21 de marzo de 2018.

Así las cosas, al realizar un análisis de las pruebas allegadas, en el *caso objeto de estudio*, para la fecha de terminación del contrato de trabajo la demandante no acreditó contar recomendaciones ocupacionales adicionales a las anteriormente descritas, o que existían circunstancias conocidas por el empleador que le impidiera el desempeño regular de sus labores, lo único que existe son las declaraciones dadas por la demandante en el interrogatorio de parte, en el que indicó que tenía restricciones médicas y estaba en tratamiento, pero de estas no se allegó prueba alguna que permita formar el convencimiento de que empleador tenía conocimiento de esta situación.

No se desconoce la existencia de las recomendaciones antes mencionadas, pero estas no se encontraban vigentes desde meses antes a que el vínculo laboral finalizara.

Por lo dicho, se concluye que no existe prueba de que el empleador tenía conocimiento del estado de salud de la accionante y de los tratamientos ordenados por el médico tratante, por lo que se concluye que la finalización del contrato no fue realizada de manera discriminatoria, ni puede considerarse ilegal o que obedeció a una conducta caprichosa y arbitraria, de tal suerte que el reintegro deprecado no sería procedente. Por lo anterior y, sin necesidad de más consideraciones, la sentencia que se revisa por vía de apelación merece ser **REVOCADA**. En su lugar se absolverá a la demandada del reintegro y el pago de los conceptos laborales.

(ii) *indemnización por despido*

En cuanto a la pretensión subsidiaria, esto es, el pago de la **indemnización por despido injusto** contemplada en el artículo 64 del CST, se destaca que con la demanda se solicitó la declaratoria de existencia de contrato de trabajo a término indefinido desde el 19 de agosto de 2008; sin embargo, el juzgado del conocimiento, en la sentencia ordenó el reintegro al empleo de la demandante, advirtiendo que este “*no implica un cambio en la naturaleza del contrato de duración de obra o labor determinada pactado por las partes*”. Nótese que este punto en particular, relacionado con la modalidad contractual, no fue objeto de apelación por las partes, destacándose que el Tribunal apenas tiene competencia para revisar los puntos de inconformidad expuestos por los mandatarios judiciales atendiendo a lo dispuesto en los artículos 66 y 66A del Código Procesal Trabajo y de la Seguridad Social.

En los términos descritos, la modalidad de contrato no será objeto de pronunciamiento por esta Sala, contrario a lo solicitado por la parte actora con sus alegatos.

Teniendo claro que el contrato que rigió entre las partes fue por obra o labor contratada, pasará esta Sala a pronunciarse acerca de si hay lugar o no a la indemnización por despido injusto.

El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo establece que un contrato de obra o labor determinada es aquel que su duración está señalada por el tiempo en el que se desarrolle la obra o labor encomendada. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1240-2023, en la que a su vez aludió a la providencia CSJ SL, 12 jun. 1990, rad. 3751, señaló: *“De otra parte, conviene aclarar que los contratos de trabajo acordados por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada son aquellos propios de actividades tales como construcciones, rocerías de tierras para cultivos, recolección de cosechas entre otros. Se trata por ende de aquellos casos en los cuales implícitamente o por acuerdo expreso la duración del nexo queda supeditada a lo que tarde el logro por el empresario de un determinado objetivo de ocurrencia cierta pero cuyo tiempo de consecución no puede definirse con exactitud ni depende propiamente de la voluntad de las partes sino de un conjunto de circunstancias muchas de las cuales ajenas a los sujetos contratantes”*

En el caso concreto, el 9 de febrero de 2018 las partes celebraron un contrato por obra o labor determinada (02/Págs. 59 a 63), el cual tuvo por objeto *“EL TRABAJADOR se obliga a prestar a EL EMPLEADOR su normal capacidad de trabajo, en la ejecución de las funciones de RECOLECTOR DE CHAMPIÑONES y en las labores anexas y complementarias a las mismas, de conformidad con los reglamentos, los cuales declara conocer y acatar, y con las órdenes e instrucciones que le impartan EL EMPLEADOR o sus representantes, todo lo cual forma parte integrante del presente contrato, para todos los efectos legales”*. Con relación a la duración del contrato, se estableció: *“EL TRABAJADOR es vinculado por EL EMPLEADOR, por el tiempo que se requiera para la recolección de 21600 kilos de champiñones aproximadamente, aceptando las partes contratantes un margen de tolerancia de 200 kilos por exceso o por defecto con respecto a la cantidad estipulada como base para la celebración y terminación de este contrato. El contrato acá celebrado incluye la labor anexa y complementaria de aseo y limpieza de las cámaras en las cuales se hace la recolección. Para la realización de esta obra o labor determinada se tiene un tiempo estimado de 180 días, sin que esto implique que el contrato sea a término fijo”*

En el presente asunto no fue objeto de discusión por las partes que el vínculo contractual finiquitó el 4 de septiembre de 2018 por *“finalización de la labor”*, por tal motivo, debido a que la modalidad de contrato no varió a la inicialmente pactada por las partes ya que la finalización del contrato obedeció a una causa objetiva y no discriminatoria, no hay lugar al pago de la indemnización pretendida, debiéndose absolver a la demandada de esta pretensión.

### ***(iii) Costas procesales***

Con fundamento en el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, debido a que se revocará la sentencia de instancia, las costas procesales de ambas instancias corren a cargo de la demandante y en favor de la demandada. El valor de las agencias en derecho en esta instancia se fija en la suma de \$290.000.

## **III. DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Medellín el **7 de septiembre de 2023**, en el proceso ordinario adelantado por **CLAUDIA CRISTINA CHAVARRIA VÁSQUEZ contra SETAS COLOMBIANAS S.A.**, en su lugar se absuelve a la demandada de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra.

**SEGUNDO:** Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

**LOS MAGISTRADOS**

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

  
**HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ**

  
**HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO**