

**TEMA: CONCEPTO DE DEBILIDAD MANIFIESTA** - El Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. / **CARGA DE LA PRUEBA** - Si bien el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que su empleador acredite la ocurrencia real de la causa alegada, tal presunción no lo exime de probar que aquel tenía conocimiento de tal situación. / **CONCEPTO DE DEFENSA TÉCNICA** - Recuérdese que la defensa técnica es un principio rector del proceso penal, no así el laboral, y tal diferencia de alguna manera se justifica en atención al tipo de derechos que están en juego o se debaten en cada especialidad. /

**HECHOS:** Solicita la demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo que culminó el 18 de diciembre de 2015, cuando fue despedida, se condene a la sociedad ACI PROYECTOS S.A.S. a reintegrarla, cancelando los salarios, prestaciones y aportes a seguridad causados durante el tiempo de desvinculación, además de la indemnización correspondiente a 180 días de salario. Igualmente pretende el pago de la indemnización moratoria por la falta de pago de salario y prestaciones. Y las costas del proceso. Subsidiariamente solicita el otorgamiento de la indemnización como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. El A quo absolvió a la sociedad demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por la demandante, a quien condenó en costas. El análisis se contrae a determinar si es procedente ordenar el reintegro de la trabajadora, examinando si el empleador, sociedad A C I PROYECTOS S.A.S., se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo si la demandante es o no beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, cuando culminó el contrato de trabajo esgrimiéndose la culminación de la obra para la cual fue contratada.

**TESIS:** Respecto al concepto de debilidad manifiesta la Corte Constitucional en la sentencia como la T-302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: "(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía". Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez. (...) Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa. (...) La Guardiania de la Constitución destacó la importancia de que el trabajador demuestre

unas circunstancias objetivas de salud que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, categorización inicialmente avalada y exigida por nuestro órgano de cierre en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, última que también exigía que se acreditara que el patrón terminó la relación laboral por razón de su limitación física sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. (...) En este aspecto, tal criterio aún pervive, según el cual lo importante es que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, claro está, al momento de la terminación del contrato. Y es que, si un empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral. (...) Recuérdese además que la defensa técnica es un principio rector del proceso penal (desarrollado en el art. 8 de la Ley 906 de 2004), no así el laboral, y tal diferencia de alguna manera se justifica en atención al tipo de derechos que están en juego o se debaten en cada especialidad. No se puede equiparar la libertad a otras prebendas de carácter económico. Incluso la doctrina penal es la que se ha ocupado de definir la figura y distingue entre la defensa material, que corresponde ejercer al sindicado mismo, y la defensa técnica o profesional, que puede ejercer en nombre de aquel un abogado legalmente autorizado para ejercer su profesión, en virtud de designación por parte del sindicado o en virtud de nombramiento oficioso por parte del funcionario judicial respectivo. La segunda modalidad busca una defensa especializada idónea y plena del sindicado, a través de un profesional del Derecho, de quien se presume que tiene los conocimientos y la experiencia suficientes para controvertir los cargos del Estado y participar en el desarrollo del proceso, frente a funcionarios judiciales que por la naturaleza de sus funciones y por exigencia legal tienen dicho rango profesional. (...) En definitiva, la aplicabilidad de la figura falta de defensa técnica pero en otra especialidad de esta jurisdicción, fue un tema que la Corte Constitucional también abordó en sentencia T-385 de 2018, oportunidad en la que reconoció aquella como un derecho que tiene todo sindicado (calidad que NO ostenta la demandante) de contar con la asistencia de un abogado escogido por él o, en su defecto, uno de oficio, durante las etapas de investigación y juzgamiento, reconociendo además que constituía una garantía de rango constitucional en el escenario penal, cuya eficacia debía ser vigilada por el funcionario judicial para evitar desequilibrios generados en la indefensión del acusado.

M.P. ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 03/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**  
**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, tres (03) de mayo dos mil veinticuatro (2024)**

**S22-336**

Proceso: ORDINARIO LABORAL- consulta sentencia  
Demandante: **NURIA LIZETTE BALLESTEROS MARTÍNEZ**  
Demandado: **A C I PROYECTOS S.A.S.**  
Radicado No.: 05001-31-05-023-2019-00589-01  
Tema: estabilidad laboral reforzada  
Decisión: **CONFIRMA absolución**

Link: [05001310502320190058901](https://05001310502320190058901) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a conocer el proceso de la referencia en el grado jurisdiccional de consulta.

En atención al contenido del memorial que antecede, se reconoce personería a la Dra. **PIEDAD CECILIA VÁSQUEZ MARQUEZ** identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 43.483.764 y T.P 238.415 C.S.J, para que continúe representando los intereses de la parte actora.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 15** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

**1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

**1.1. LO PRETENDIDO**

Solicita la demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo que culminó el 18 de diciembre de 2015, cuando fue despedida, se condene a la sociedad **ACI PROYECTOS S.A.S.** a **REINTEGRARLA**, cancelando los salarios, prestaciones y aportes a seguridad causados

durante el tiempo de desvinculación, además de la indemnización correspondiente a 180 días de salario. Igualmente pretende el pago de la indemnización moratoria por *la falta de pago de salario y prestaciones*. Y las costas del proceso.

Subsidiariamente solicita el otorgamiento de la indemnización *como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa*.

## **1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:**

- ✓ Que el 27 de octubre de 2014 suscribió contrato de trabajo por obra o labor, el cual perduró hasta el 18 de diciembre de 2015, lapso durante el cual la afiliaron al sistema integral de seguridad social.
- ✓ Que fue contratada como profesional pleno gestor técnico geotecnia, labor que ejerció en la ciudad de Medellín de lunes a sábado de 7 am a 3 pm.
- ✓ Que el último salario devengado ascendió a la suma de \$6.409.920.
- ✓ Que producto de un accidente de tránsito, ocurrido el 18 de noviembre de 2015, donde un vehículo golpeó la parte trasera del carro en que se encontraba desarrollando funciones, fue llevada a urgencias de la Clínica las Vegas, lugar en el que le brindaron asistencia médica, diagnosticándole trauma en columna cervical y torácica que se irradia hasta la columna lumbar, aunado a múltiples edemas, situación puesta en conocimiento del empleador.
- ✓ Que varios fueron los procedimientos y tratamientos médicos a los que se debió someter, siendo tales los siguientes: RX, resonancia, TAC, fisioterapia, electromiografía, radiografía, bloqueo e infiltraciones.
- ✓ Que ha permanecido incapacitada de manera absoluta desde la fecha de ocurrencia del accidente hasta el 24 de junio de 2016, para un total de 208 días.
- ✓ Que pese a encontrarse en tratamiento médico, el 18 de diciembre de 2015, de manera unilateral, la demandada dio por terminada la relación laboral, sin solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.
- ✓ Que el 21 de diciembre de 2015 SEMEDIC realizó el examen médico de egreso indicando que: *concepto de actitud, no satisfactorio, recomendaciones específicas: continuar controles estrictos por especialistas, estilo de vida saludable*.
- ✓ Que pese a ello, el empleador no reversó su decisión.
- ✓ Que las lesiones sufridas en el accidente fueron puestas en conocimiento de la Fiscalía, entidad que la remitió al Instituto de Medicina Legal el 27 de enero de 2016, dictaminándole una incapacidad provisional de 65 días, instituto al que retornó el 24 de junio del mismo año,

oportunidad en la que el examen practicado, cuyos hallazgos reseña, determinó como secuelas la perturbación funcional del músculo esquelético de sostén de carácter permanente.

- ✓ Que el 1 de julio de 2016 fue valorada por la IPS Universitaria con una PCL del 20.02%, de origen común, con fecha de estructuración del 18 de noviembre de 2015.

### **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La sociedad ACI PROYECTOS S.A.S. controvertió el derecho pretendido. Aceptó la existencia de la relación laboral, el cargo, el salario y el extremo inicial. Aclaró que el horario era de lunes a viernes de 7 am a 12 m y de 2 pm a 6 pm. Niega que el accidente de tránsito fuera reportado como un accidente de trabajo. Respecto de las incapacidades señaló que, en vigencia de la relación, la última de ellas lo fue hasta el 9 de diciembre de 2015, razón por la cual, cuando el vínculo feneció el 17 y no el 18 de diciembre de 2015, la subalterna se encontraba laborando, sin impedimento alguno o restricción médica, tampoco tenía algún tipo de incapacidad o discapacidad, adicional a que NO medió un despido injusto sino la terminación de la obra o labor para la que estaba contratada, que hacía referencia al 71% de la facturación del contrato MA-0033546. Afirmo que NO tuvo conocimiento de las anotaciones del examen de egreso, la actora tampoco lo allegó a la empresa, y en todo caso sólo se recomendaba seguir con controles y estilo de vida saludable, igual desconocimiento predica de los dictámenes realizados con posterioridad por Medicina Legal y la IPS Universitaria, aduciendo que para el momento de su elaboración, ya había finalizado el vínculo, documentos en los que por demás consta la existencia de un accidente de origen común. Niega de esta manera alguna conducta discriminatoria.

### **1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 25 de febrero de 2022, el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a la sociedad demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por la señora Nuria Ballesteros, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$250.000.

Dentro del término concedido por la ley, la parte con interés para recurrir NO interpuso recurso de apelación, siendo remitido el expediente a esta corporación para surtirse el grado jurisdiccional de consulta de acuerdo a lo normado en el art. 69 del CPT y la SS.

## **2. ARGUMENTOS**

### **2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR**

Consideró que la demandante no gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada para el momento de terminación del contrato el 17 de diciembre de 2015, dado que si bien la protección se extendía para las personas respecto de las cuales se probara que su condición de salud les impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones regulares, también suponía el conocimiento del empleador con antelación a la relación laboral, aspecto en el que resalta que la calificación de pérdida de capacidad laboral se realizó con posterioridad a dicho fenecimiento. Sumado a ello, para aquella data la trabajadora no se encontraba con restricciones, o con un estado notorio de deterioro como lo refería el testigo, ni incapacitada, habiendo recibido el último subsidio por dicho concepto el 9 de diciembre de 2015, reanudándose el día 19 de ese mes y año. Además, advierte que no existía prueba en torno a que la historia clínica de la actora hubiese sido puesta en conocimiento del empleador de manera oportuna. En cuanto al examen médico de egreso, expone que no estaba sometido a reserva legal y no era obligación de la demandante enviarlo, sino del prestador del servicio, empero, señaló que de tal documento NO era posible avizorar la condición medica de la actora en los términos de la jurisprudencia vigente, pues si bien en el mismo se anotaba que el concepto era *no satisfactorio*, lo cierto es que el especialista no explicó las razones por las cuales arribó a tal conclusión, tanto así que se desconocían los exámenes practicados y los hallazgos de los mismos, y si ello tenía incidencia en el desempeño regular de las labores. En todo caso, no se acreditó que el empleador conociera una condición incapacitante que padeciera la actora al momento de terminar el contrato, menos aún podía adoptar medidas que otorga la estabilidad laboral reforzada. Sumado a ello, señaló que la desvinculación tuvo su génesis en la culminación de la ora o labor para la cual fue contratada la demandante, de ahí que tampoco fuera procedente la indemnización pretendida de manera subsidiaria.

## **2.2. ALEGATOS**

### **2.2.1. PRESENTADOS POR LA DEMANDANTE**

Solicita que se revoque la sentencia y se accedan a las pretensiones de la demanda. Sostiene que se vulneró el debido proceso, derecho de defensa, igualdad y contradicción ya que no fue recibido su interrogatorio, ni la totalidad de testigos, tampoco se tuvieron en cuenta las pruebas documentales y/o no se valoraron adecuadamente. Así mismo, considera que gozaba de estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, la terminación del contrato de trabajo fue ineficaz e injusta por no haberse obtenido permiso del Ministerio de Trabajo. Expresamente reseña lo que cataloga como falencias, así:

1. Que en la etapa de conciliación la Señora Juez preguntó a la parte demandada si tenía ánimo conciliatorio, y en ningún momento le preguntó a la demandante si tenía ánimo conciliatorio, tampoco presentó ninguna fórmula de arreglo, y aun así, declaró por fracasada la etapa de conciliación, como consta en la grabación de la audiencia. Negándole a mi representada la oportunidad de exponer una fórmula de arreglo con el fin de conciliar lo pretendido.

2. Que la parte demandada desistió de la testigo solicitada en la contestación de la demanda, y quien para la época de los hechos era la jefe directa de mi representada, la señora Gilma Elena Caicedo Campos, y por ende conocía toda la situación que dió origen a la presente demanda, el estado de salud de la demandante, los controles médicos pendientes al momento del despido, es decir, este testigo era la persona que más interesaba al proceso, por ser la única persona por parte de ACI Proyectos S. A. S. que podía dar a conocer los hechos, los detalles y todo el contexto del despido unilateral de la demandante, este desistimiento fue aprobado por la Señora Juez sin tener en cuenta a la demandante, sin concederle la palabra para manifestar si estaba de acuerdo o no con este desistimiento, pues era obvio que esta declaración era una de las más importantes para deponer sobre los hechos y circunstancias de la demanda.

3. Que se realizó el interrogatorio a la parte demandada, a la representante legal, la señora Jhuliana Andrea Sarmiento García, la cual manifiesta que fue vinculada como representante legal desde febrero de 2018, siendo así que durante el despido unilateral de la demandante no se encontraba vinculada a la empresa ACI Proyectos S. A. S., desconociendo los hechos relevantes que se tratan en la demanda, lo que queda demostrado en las respuestas inconclusas que emitió durante la audiencia.

4. Que durante la audiencia la señora Jhuliana Sarmiento manifiesta a la Señora Juez, que la empresa ACI Proyectos S. A. S. realiza los exámenes médicos ocupacionales con la empresa SALUD DE LOS ANDES, como consta en la grabación de la audiencia; y en la prueba documental anexo a la demanda, documento "CONCEPTO MEDICO / EXAMEN DE EGRESO" emitido por GRUPO SEMEDIC, se registra que este actúa para empresa SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANTES LTDA., lo que demuestra que la empresa GRUPO SEMEDIC, está vinculada a la empresa ACI Proyectos S. A. S. como un proveedor para realizar exámenes médicos ocupacionales; por lo anterior, y a pesar de la declaración de la señora Jhuliana Sarmiento, la Señora Juez no tuvo en cuenta esta manifestación, ni la prueba documental allegada por la demandante, ya que dentro de la sentencia no le dió valor probatorio, con se demostraba que evidentemente la empresa ACI Proyectos S. A. S. si conocía la existencia de estos exámenes, que eran la prueba de la condición médica de la demandante al momento del despido.

5. Que de los tres testigos decretados de la parte demandante, la Señora Juez solo recepcionó el testimonio de uno de los tres testigos, dado que al momento del llamado, dos de estos se encontraban en un mismo predio pero en diferentes salas, esto sin que la Señora Juez advirtiera previamente sobre las pautas para la ubicación de los testigos, y que para este momento solo se había practicado el interrogatorio a la parte demandada, quien no aportó mayor información al proceso, quedando así la parte demandante, prácticamente desamparada de las pruebas testimoniales solicitadas, coartándole así el derecho a la defensa, y la oportunidad que tenía para exponer los hechos relacionados con el proceso.

6. Que durante la audiencia la Señora Juez no decretó de oficio el interrogatorio de la parte demandante, con el fin de interrogar sobre los hechos relacionados con la demanda, sin permitirle a la actora, ejercer el derecho de defensa, contradicción, la posibilidad de un conainterrogatorio y el aporte de pruebas a su favor y sustentar sus respuestas. Que se considera que los administradores de justicia como mediadores imparciales antes de dictar sentencia, deben analizar en su totalidad las circunstancias de las partes, los efectos en la esfera social, el Juez no se puede limitar a declarar faltas del demandante, su apoderado, testigos basado en determinados hechos y en consecuencia, dictar decisiones injustas, sino que debe ejercer toda su competencia para exigirla práctica de las pruebas que considere necesarias, y hagan uso de sus amplios poderes de verificación con que cuenta el ámbito probatorio que el legislador les ha otorgado para que la investigación sea un éxito en el proceso indistintamente favorable o no para las partes sino como la materialización de una de sus funciones constitucionales.

En ese sentido, el numeral 4 del Artículo 42 del C.G.P., eleva a deber del Juez “Emplear los poderes que este código le concede en materia de pruebas de oficio para verificar los hechos alegados por las partes”. Por consiguiente, la finalidad del decreto oficioso de prueba, no es otro diferente que el esclarecer los hechos objeto del debate pero sin inclinarse a determinada parte.

Por tanto en el desarrollo de este proceso, existen desigualdades entre la actora y su contraparte, dándose como resultado la indefensión y, en consecuencia, coartándole la oportunidad de probar sus pretensiones, dando lugar a la carencia de pruebas.

7. Que la Señora Juez profirió sentencia negando cada una de las pretensiones de la demandante, sin tener en cuenta lo siguiente lo estipulado en la Resolución 2346 de 2007 Ministerio de la Protección Social, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, donde se define quien solicita la realización de los exámenes médicos ocupacionales de egreso, los plazos de entrega de los certificados médicos y la validez de estos documentos.

De acuerdo con lo anterior, no se le dio mérito probatorio de la prueba documental “CONCEPTO MEDIO DE EGRESO” anexo a la demanda con fecha 21-12-2015 y emitido por la GRUPO SEMEDIC, manifiesta: Concepto de aptitud “no satisfactorio” y Recomendaciones específicas “CONTINUAR CONTROLES ESTRUCTURADOS POR ESPECIALISTAS, ESTILOS DE VIDA SALUDABLES”, por medio del cual se podía establecer la condición médica de mi defendida, que daba lugar a una estabilidad laboral reforzada por condición de salud, al momento del despido.

Por tanto, no es admisible que se haya tenido como cierta la manifestación del empleador acerca del desconocimiento, del resultado del examen y de la condición de salud de la parte demandante, sin que se haya presentado prueba que refutara la prueba documental presentada en la demanda.

Por todo lo anterior considero Honorable Magistrado que en el proceso se cometieron varias inconsistencias que vulneraron el debido proceso, el derecho de mi defendida a ser oída en audiencia, y como quiera que no estuvo bien representada, toda vez que su apoderado no presentó oposición alguna, no se interpusieron los recursos de ley, ni se ejerció en debida forma su representación, ni se exigió de manera efectiva los derechos, razón por la cual se presentó la sustitución de representante, no tuvo quien defendiera su causa, quedando sin pruebas y con un fallo adverso que la perjudicó notablemente, aun a pesar de existir las pruebas documentales suficientes que demostraban, que no hubo justa causa en el despido toda vez que existía estabilidad reforzada por condición de salud, plenamente conocida por la empresa ACI Proyectos S. A. S., y que además durante la audiencia se le negó el derecho a la igualdad, dado que no se le dió el mismo trato que a la parte demandada.

### **2.2.2. ALEGATOS PRESENTADOS POR ACI PROYECTOS S.A.S.**

Considera acertada la decisión adoptada por el despacho. Rememora lo acontecido en cada etapa y aclara que la conciliación se declaró fracasada dado que no existía ánimo conciliatorio. También advierte que conforme lo indicado en la contestación, no existió un accidente de trabajo,

sumado a que el contrato con la demandante se dio por terminado en atención al cumplimiento del término porcentual, momento para el cual aquella NO sufría una mengua en su salud, ni incapacidad de ninguna especie y por tanto no gozaba de estabilidad reforzada, ni el mero hecho de existir un padecimiento tenía la vocación de activar tal protección conforme razonamientos de la Corte Constitucional, que se pretendía activar dos años después de finalizada la relación o con certificaciones médicas posteriores. Igualmente señala que no fue posible practicar testimonios adicionales toda vez que los deponentes pendientes presenciaron y escucharon la declaración del señor Hernández Manrique y el interrogatorio absuelto por la representante legal, razón por la cual la juez consideró que estaban contaminados. Culmina su intervención indicando que cada etapa se llevó a cabo *observando celosamente el debido proceso*.

### **3. PROBLEMA JURÍDICO**

El análisis se contrae a determinar si es procedente ordenar el reintegro de la trabajadora, examinando si el empleador, sociedad A C I PROYECTOS S.A.S., se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo si la señora Nuria Ballesteros es o no beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada para aquel 17 de diciembre de 2017, cuando culminó el contrato de trabajo esgrimiéndose la culminación de la obra para la cual fue contratada.

En caso negativo, se examinará la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa regulada en el art. 64 del CST.

### **4. CONSIDERACIONES**

Pretende la demandante no sólo obtener el reintegro al cargo que desempeñaba como *profesional pleno gestor técnico geotecnia* al servicio de la sociedad A C I PROYECTOS S.A.S., sino además la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que para el 17 de diciembre de 2018, data del fenecimiento del contrato, se encontraba en tratamiento médico, y añade que el mismo devenía de un accidente de tránsito ocurrido un mes atrás en el que se lesionó la columna y el cuello presentando dorsalgia y cervicalgia, siendo diagnosticada, con posterioridad, con *síndrome latigazo y acuñamiento vertebral dorsal*. A su juicio, dichas circunstancias, y por sí solas, impedían la culminación del vínculo sin mediar el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo, permiso que para el caso es inexistente, en tanto el

empleador, calidad que para el caso acepta dicha sociedad demandada, aduce que su subalterna, por lo menos para la fecha de terminación del contrato, NO era beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, no estaba incapacitada ni discapacitada, tampoco tenía restricciones médicas, incluso desconoce las anotaciones plasmadas en el examen médico de egreso, aunado a que su desvinculación como trabajadora obedeció a la culminación del plazo pactado.

Bajo este panorama, resulta necesario realizar las siguientes precisiones:

Respecto al concepto de **debilidad manifiesta** la Corte Constitucional en la sentencia como la T-302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: *“(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía”*. Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.

Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario<sup>1</sup>, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa.

---

<sup>1</sup> Compatibilidad que también se avala en la sentencia 60242 de 2019. La indemnización deprecada comparte el mismo fundamento jurídico y presupuestos fácticos que el reintegro.

Ahora, tal y como se advirtió, la controversia gira en torno a establecer si a la luz del criterio jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema, por demás disímiles en algunos aspectos, el actor puede ser considerado sujeto de especial protección.

LaGuardiana de la Constitución<sup>2</sup> destacó la importancia de que el trabajador demuestre unas circunstancias **objetivas de salud que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, categorización inicialmente avalada y exigida por nuestro órgano de cierre en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, última que también exigía que se acreditara que el patrón terminó la relación laboral por razón de su limitación física sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. Solo en algunos casos, atendiendo a las circunstancias particulares, consideró innecesaria una calificación previa del trabajador.

Quiere esto decir que dicha protección NO se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, aunque dicho acto quisiese ocultarse bajo el manto de una justa o expiración del plazo pactado o las potestades que emergen del período de prueba, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.

En sentencia SL1887-2021, la Sala de Casación Laboral reiteró que quien alega una justa causa o una causal objetiva (como sucede en este caso), para fenecer el contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad, enerva la presunción discriminatoria<sup>3</sup>, criterio replicado con posterioridad.

He ahí un primer obstáculo que comienza a desdibujar la prosperidad de la súplica, pues NO estamos en presencia de un despido, sino ante la expiración del vínculo por la culminación de la obra para la cual fue contratada. Apréciase a folios 1 a 6 del archivo 04, el aludido convenio sujeto a otro contrato macro MA-0033546 de *consultoría para gestión técnica y administrativa de*

<sup>2</sup> En sentencias como la T-351 de 2015, T-521 de 2016 y SU-049 de 2017

<sup>3</sup> Similar pensamiento se plasma en la SL2280-2021, SL1541-2021, SL2687-2020 y SL1360-2018.

los contratos de mantenimiento de la vicepresidencia de transporte y logística de Ecopetrol. Allí se anota lo siguiente:

OBRA O LABOR CONTRATADA: HASTA EL 12% DE LA FACTURACION DEL CONTRATO: MA-0033546  
"CONSULTORIA PARA LA GESTORIA TECNICA Y ADMINISTRATIVA DE LOS CONTRATOS DE MANTENIMIENTO DE LA VICEPRESIDENCIA DE TRANSPORTE Y LOGISTICA, VIGENTES 2013 - 2015".

Posteriormente se suscribieron otros sí aumentando el porcentaje sobre el que recaería la consultoría, llegando hasta el 71% (fl. 6 archivo 10).

Al margen de lo acertado o no de esta práctica, asunto NO cuestionado, se soportó documentalmente, a través de acta de liquidación parcial de obra (fl. 8 archivo 10), que para diciembre de 2015 ya se había completado dicho porcentaje.

En principio, ello impediría que se presuma que la terminación necesariamente constituyó un acto de discriminación

Consúltese la misiva que obra a folio 12 del archivo 04, así:

Bogotá D.C., 16 de diciembre de 2015

Señor (a):  
**BALLESTEROS MARTINEZ NURIA LIZETTE**  
Ciudad

Estimado (a) Señor (a):

Nos permitimos comunicar a Usted que el contrato de trabajo suscrito entre usted y esta empresa el **27 DE OCTUBRE DE 2014** termina el día **17 DE DICIEMBRE DE 2015**, por **TERMINO DE LABOR CONTRATADA**.

Sírvase pasar por nuestras oficinas por la correspondiente liquidación de sus salarios pendientes y de prestaciones sociales a que tenga derecho, previa entrega del CARNET de la empresa y de los respectivos PAZ Y SALVOS.

Igualmente se encuentra a su disposición la orden para su examen médico de retiro, dentro del plazo estipulado por la ley.

Renuncio voluntariamente al examen médico de retiro SI  NO

Cordialmente,  
ALBERTO SAENZ BAEZ  
C. C. 78.158.772 DE USAQUEEN  
JEFE CONTRATACIÓN Y Nómina

NOTIFICADO

A.C.I. PROYECTOS S.A.S  
860.059.851-6

BALLESTEROS MARTINEZ NURIA LIZETTE  
C.C. 37861716

Sin embargo, como se dijo, tal potestad puede ser utilizada inadecuadamente para cubrir el verdadero móvil que generó la ruptura de la relación, dado que bien puede suceder que la

condición clínica de un empleado comporte la génesis de la determinación y este oculta bajo aquel ropaje.

Empero, sumado a ello, otra falencia se detecta y es que para el 17 de diciembre de 2015 el empleador NO era conocedor las afecciones que posteriormente menguaron la salud de la demandante, que incluso y en gracia de discusión, tampoco se encontraba dentro del grupo poblacional objeto de dicha garantía, perviviendo para el patrono, como en efecto lo hizo, la facultad de fenecer el vínculo sin necesidad de solicitar algún tipo de autorización.

Para entender tal apreciación debemos de acudir a recientes criterios jurisprudenciales.

En sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023, la Corte Constitucional explicó que para la aplicación del fuero de salud se requiere la demostración de tres supuestos:

“(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.”

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(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.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(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.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(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.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de</p>

desempeño laboral	trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.
-------------------	--

También la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en manifestar que para que se active la garantía de estabilidad laboral reforzada es indispensable que el empleador tenga conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador. En sentencia con radicado 77593 del 18 de marzo de 2020 indicó:

“De lo transcrito, se concluye que era el trabajador quien debía acreditar que, a la fecha de la desvinculación se encontraba en condición de especial protección, supuesto de hecho indispensable para hacerse merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(...)”.

Así mismo, en sentencia 67425 aclaró que si bien el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que su empleador acredite la ocurrencia real de la causa alegada, tal presunción no lo exime de probar que aquel tenía conocimiento de tal situación.

En este aspecto, tal criterio aún pervive, según el cual lo importante es que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un *grado significativo*, debidamente conocida por el empleador, claro está, al momento de la terminación del contrato. Consúltese las sentencias SL-083-2023 SL3147-2022 SL546-2022, SL4632-2021, SL4228-2021.

Y es que si un empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Ahora, el criterio que sí varió la Sala de Casación Laboral, se cierne en la identificación del concepto de discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 de cara a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ilustrativo resulta el pensamiento plasmado en la sentencia SL-1154 de 2023, cuando adujo que:

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, **a mediano y largo plazo**.
- (ii) La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las

*personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término *discapacidad* empleado en este precepto debe entenderse como «*algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo*».*

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo (...)

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 estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, **no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.**

**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 (...)

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 no se funda en una causa objetiva** o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia,

acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud *per se* no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

Debe pues examinarse NO sólo el conocimiento que tenía el empleador de las condiciones de salud de la reclamante, sino además encasillarlas en los criterios reseñados en la providencia en mención, pues **NO cualquier afectación a la salud genera una estabilidad laboral reforzada.**

Y es aquí donde nos preguntamos ¿existía alguna condición médica que afectara el desempeño de las funciones de la actora aquel diciembre de 2015? Ciertamente NO se puede desconocer el impacto que tuvo el accidente de tránsito en las condiciones clínicas de la trabajadora, precisamente estuvo incapacitada por tres períodos entre el 18 de noviembre de 2015 y el 9 de diciembre del mismo año, en lenguaje entendible, por dolores en cuello y espalda, conforme se aprecia en los apartes de la historia clínica a folios 49 a 58 del archivo 04. Sin embargo, ello NO implica, inexorablemente, que tras su retorno se enfrentase a algún tipo de barrera en el entorno laboral o que su condición de salud le impidiese significativamente el normal desempeño laboral.

Si ello NO se acredita, no puede hablarse de la activación de esa protección especial.

Y en este punto cobra relevancia la versión del único testigo que se le permitió escuchar a la demandante, señor JOSÉ LUIS HERNÁNDEZ MANRIQUE, quien se identificó como compañero de trabajo en aquella época, no porque prestase sus servicios para el mismo empleador, sino que su relación devenía del manejo del contrato macro. Desde su conocimiento en el manejo operativo de la gestoría, considera que ninguna afectación tenía el uso del cuello ortopédico que tenía la actora de cara a las múltiples funciones administrativas ejercidas, únicamente podía inferir en las funciones de campo. Critica la manera de contratación en el gremio, la terminación del contrato para un momento que cataloga como cúspide o a full capacidad, y advierte que tener un *collarín* era indicativo de que una persona NO estaba totalmente recuperada. No recuerda

datos, desconoce el tipo de contrato que tenía la demandante, aunque reconoce que la usanza es por obra o labor, dado la libertad de los contratistas de Ecopetrol.

Destáquese pues como a través de su ponencia, NO puede arribarse a la conclusión de que la condición de la trabajadora le impidiese la ejecución de las actividades para las cuales fue contratada, de manera regular o en condiciones normales; tampoco refleja la existencia de una deficiencia física evidente y/o notoria.

Lo que en este punto se quiere destacar es el dicho accidente de tránsito, por lo menos para ese momento histórico en que la empresa prescindió de sus servicios, no revestía una gran magnitud, al margen que se encontrara en tratamiento por las molestias en cuello y espalda, que sólo posteriormente, cuando ya no era oponible al empleador por la ruptura de la relación, se estableció que se debía a un acuñamiento de una vértebra.

Encontrarse en tratamiento NO es una circunstancia que por sí sola active un fuero de estabilidad laboral reforzada, no es ésta la condición que ampara la norma aquí invocada, panorama bajo el cual se desbordaría el margen de protección de la población a la que alude la Ley 361 de 1997, pues una persona que tuviera pendiente, dígase una consulta con cualquier especialista o tomara alguna droga, o presentara una alteración mínima de salud, se tendría que considerar como sujeto de especial protección, teoría que ni siquiera contempla la Corte Constitucional, que aunque evidentemente es más garantista es sus juicios, sí ha determinado la importancia de acreditarse *una afectación grave a la salud* que afecte la capacidad para desempeñar la actividad laboral en condiciones normales (lo que tampoco se demostró), eventos en los que la jurisprudencia constitucional Sí ha aplicado la “*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*” cuando media un despido (inexistente para este caso) y se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, situación que no es la llamada a aplicarse, menos aún de cara al reciente criterio adoptado por la Sala de Casación Laboral.

Y es que, a efectos de examinarse la existencia de una deficiencia, para el caso física, en contraste con las exigencias del entorno laboral, y la interacción entre estos dos factores, sólo contaríamos con la versión de ese único testigo, que por demás ni siquiera alude a una alteración significativa de una patología en el desempeño cotidiano de funciones.

Aclárese en este punto, que la evolución de la enfermedad debe examinarse al 17 de diciembre de 2015 momento de la culminación del vínculo, es decir, NO puede evaluarse esas dinámicas o roles laborales con apego a lo que, en meses posteriores, haya acontecido en su salud.

NO desconoce la Sala que la condición clínica de la accionante pudo agravarse, la salud es un estado cambiante, pero eso sólo ocurrió con posterioridad a su desvinculación, de ahí que los múltiples apartes de la historia clínica que allega, e incluso las incapacidades prescritas, den cuenta de hallazgos médicos posteriores, y luego de siete meses de culminado el contrato, obtuviese una calificación de la pérdida de capacidad laboral, para el caso efectuada por la IPS Universitaria el 1 de julio de 2016, según el cual tiene una merma de 20.02%, estructurada desde el día del accidente de tránsito, 18 de noviembre de 2015, de origen común.

Aunque la misma tenía como finalidad cobrar unos perjuicios dado el trámite contravencional en los que se declaró responsable del incidente de tránsito a la conductora del carro que chocó contra la demandante, podría tornarse ilustrativo aquella experticia, dado que en el rol laboral <sup>4</sup> se estima que la persona puede reintegrarse a su puesto de trabajo con algunas adaptaciones.

En todo caso, ello NO implica que inexorablemente la demandante tenía una condición medica grave o notoria, cuando la empresa prescindió de sus servicios, y si bien al plenario se allegó historia clínica que da cuenta que aquella debió acudir al médico en varias oportunidades y que fue sometida a diversos tratamientos, lo cierto es que todo esto ocurrió con posterioridad al fenecimiento del vínculo laboral, por lo que para el empleador no era una situación previsible, sumado a que en el examen de retiro realizado el 21 de diciembre de 2015 (fl 27 archivo 04) solo se deja constancia de que el examen osteomuscular no fue satisfactorio y debe continuar en controles, así:

CONCEPTO MÉDICO	
Motivo consulta: Egreso	Fecha consulta: 21/12/2015
<b>Información paciente</b>	
<b>Empresa:</b> SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LTDA	<b>Empresa en misión:</b> SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LTDA
<b>Nombre:</b> NURIA LIZETTE BALLESTEROS MARTINEZ	<b>Identificación:</b> CC: 37861716
<b>Cargo:</b> GESTOR TECNICO	<b>Responsable:</b> El mismo paciente
<b>Fecha nacimiento:</b> 12/07/1981	<b>Acompañante:</b> Ninguno
<b>Edad:</b> 34	<b>Estado civil:</b> Soltero
<b>Genero:</b> Femenino	<b>Teléfono:</b>
<b>Escolaridad:</b> Posgrado (Especialización)	<b>ARL:</b>
<b>N° hijos:</b> 1	
<b>EPS:</b> EPS Sanitas	
<b>Dirección:</b> Antioquia, CLL 9 #9-310	
<b>Paraclínicos realizados</b>	
• Examen medico con énfasis osteomuscular. • Visiometría.	
<b>Concepto de aptitud</b>	
No satisfactorio.	
<b>Recomendaciones específicas</b>	
CONTINUAR CONTROLES ERICTOS POR ESPECIALISTAS, ESTILOS DE VIDA SALUDABLES.	

<sup>4</sup> Conforme el capítulo II del Decreto 1507 de 2014 el rol laboral se refiere a: *cómo llevar a cabo las tareas y acciones necesarias para ejecutar las actividades de un trabajo o empleo. Lo anterior de acuerdo con las actitudes y aptitudes de orden psico-cognitivo y físico de las personas, desarrolladas y acumuladas por los aprendizajes, los conocimientos, las destrezas, y las habilidades operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se ponen en juego como capacidad productiva. Esta capacidad productiva se define y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral.*

Ahora, la empresa niega tener conocimiento del mismo, evidenciándose una posible omisión del prestador SEMEDIC de poner en conocimiento los resultados de tal examen. Pero al margen de ello, razón le asiste a la falladora al destacar que el cuerpo del documento no suministra suficiente ilustración sobre el estado de salud de la trabajadora, menos aun de cara al relacionamiento con el puesto de trabajo.

En todo caso, dicha circunstancia NO esta llamada a limitar las facultades de A C I PROYECTOS S.A.S. en cuanto a invocar la culminación de la obra para la cual fue contratada la actora y terminar la relación, máxime si no medio un otro sí que extendiera los porcentajes, como venía haciéndose meses atrás. En este aspecto la representante legal, al absolver interrogatorio, explica que el objeto de la gestoría podía variar, así como los profesionales que se requirieran, prescindiendo de la geóloga al no requerir de sus conocimientos para la veeduría del porcentaje faltante, pues estaba ligado al tipo de información a auditar.

Ahora, NO pasan desapercibidos para la Sala los múltiples reproches o irregularidades procesales que se endilgan en los alegatos de conclusión presentados en esta instancia. Empero, nunca se formuló una nulidad, de ahí que una eventual falencia se hubiese subsanado (art. 136 del CGP). En todo caso, tampoco puede reprochase a la a quo el NO haber utilizado sus facultades oficiosas para escuchar a la demandante, aspecto del que actualmente se duele dicha parte, menos aun si tenemos en cuenta que a través de tal medio se busca provocar una confesión, NO acreditar un hecho, y si la intención era incorporar documentos a través de su ponencia, habría de recordarse que estaba precluida la oportunidad procesal para ello, que no es otra diferente a la presentación de la demanda. Si se trataba de prueba sobreviniente, bien puedo allegarse al plenario para posibilitar su eventual valoración, pero ello NO fue lo que sucedió.

En cuanto al incidente con los restantes testigos, quienes no pudieron declarar al estimarse como una *versión contaminada*, cuando la demandante aceptó que estaban en el mismo recinto en el que ella se ubicaba, bastará con decir que bien pudo el apoderado de la época formular un recurso de reposición y en subsidio apelación contra la negativa de la juez de practicar aquel medio probatorio, ello lo permite la ley, pero tampoco lo hizo. Si tal silencio u omisión pudiese tildarse de una falta de defensa técnica, habría de señalarse que un pobre o errado enfoque del profesional del derecho NO invalida la sentencia, menos aun si no activo oportunamente los mecanismos de que lo dotó el legislador en aras de que, en ese momento, se corroborara si los testigos estaban o no en el mismo cuarto desde donde se conectó la actora, o simplemente compartían una común ubicación geográfica, guardando una lejanía suficiente de lo que estaba ocurriendo en audiencia, momento para el cual ya la representante legal había rendido

interrogatorio. NO se corroboró oportunamente tal situación, ni se advirtió con tiempo al comenzar la audiencia de trámite.

Recuérdese además que la defensa *técnica* es un principio rector del proceso penal (desarrollado en el art. 8 de la Ley 906 de 2004), no así el laboral, y tal diferencia de alguna manera se justifica en atención al tipo de derechos que están en juego o se debaten en cada especialidad. No se puede equiparar la libertad a otras prebendas de carácter económico.

Incluso la doctrina **penal** es la que se ha ocupado de definir la figura y distingue entre la defensa material, que corresponde ejercer al sindicado mismo, y *la defensa técnica o profesional, que puede ejercer en nombre de aquel un abogado legalmente autorizado para ejercer su profesión, en virtud de designación por parte del sindicado o en virtud de nombramiento oficioso por parte del funcionario judicial respectivo. La segunda modalidad busca una defensa especializada idónea y plena del sindicado, a través de un profesional del Derecho, de quien se presume que tiene los conocimientos y la experiencia suficientes para controvertir los cargos del Estado y participar en el desarrollo del proceso, frente a funcionarios judiciales que por la naturaleza de sus funciones y por exigencia legal tienen dicho rango profesional.*

Fueron estas las palabras de la Corte Constitucional mediante sentencia SU-152 de 2002, oportunidad en la que además rememoró un pensamiento de la Sala de Casación Penal, cuando adujo que el derecho a la defensa técnica surgía como *garantía fundamental y presupuesto esencial de validez en la relación adversarial que a través del proceso **penal** se constituye, consistente en la prerrogativa que el imputado tiene de estar asistido permanentemente por un abogado que le asesore y represente, y que en términos de equilibrio e idoneidad, pueda enfrentar el órgano represivo.*

Incluso el art. 457 *ibídem* regula una de las pocas nulidades que se presentan en materia **penal**, comportando una causal *la violación del derecho de defensa o del debido proceso en aspectos sustanciales.*

La aplicabilidad de la figura *falta de defensa técnica* pero en otra especialidad de esta jurisdicción, fue un tema que la Corte Constitucional también abordó en sentencia T-385 de 2018, oportunidad en la que reconoció aquella como un derecho que tiene todo sindicado (calidad que NO ostenta la demandante) de contar con la asistencia de un abogado escogido por él o, en su defecto, uno de oficio, durante las etapas de investigación y juzgamiento, reconociendo además que constituía una garantía de rango constitucional **en el escenario penal**, cuya eficacia debía

ser vigilada por el funcionario judicial para evitar desequilibrios generados en la indefensión del acusado.

En este orden de ideas, tenemos que en materia laboral<sup>5</sup> el legislador otra cosa previo y, de manera taxativa, señaló cuando se originaba una nulidad, y fue allí cuando se ocupó de enlistar disímiles situaciones en el art. 133 del CGP. Empero, contrario a lo que plantea la parte actora, los vacíos del profesional del derecho, NO comporta una causal. Quiere ello decir que si en el transcurso de un proceso ordinario laboral el apoderado se torna pasivo de cara a las actuaciones que en condiciones normales se esperaría que ejecutara, ello NO tendrá la vocación de derruir el trámite, edificar una nulidad, o revivir etapas ya fenecidas.

Y justo por ello es que NO es dable reabrir el debate probatorio, máxime si no se satisfacen a cabalidad los presupuestos del art. 83 del CPT y la SS.

De otro lado, la ley faculta a la parte resistente convocada a juicio, para desistir de la práctica de la prueba testimonial. NO hay ninguna ilegalidad en ello, incluso puede comportar una estrategia procesal. Si la demandante consideraba tan crucial y determinante la declaración de la señora Gilma Elena Caicedo Campos por ser su jefe directa y conocer su estado de salud, bien pudo llamarla como testigo y obligarla a rendir testimonio, pues la norma estipula algunas herramientas para materializar su comparecencia a la audiencia en la que sea citada a declarar. Pero nuevamente parece configurarse otra falencia probatoria, pues en el acápite de la demanda, NO se enuncia como testigo. Así que, si no se escuchó, es porque quien ejerció el derecho de acción, no la convocó, NO es una conducta que se le pueda reprochar a un operador jurídico, quien no está llamado a asumir el ropaje de litigante bajo el matiz de la prevalencia de la verdad real sobre la verdad procesal, que a voces de la parte actora, NO coinciden.

Siguiendo con el hilo del análisis de cada una de las inconformidades que se plantean, en cuanto a la etapa de conciliación, bastará con señalarse que, si una de las partes NO tiene ánimo conciliatorio, necesariamente habrá de declararse fracasado el intento. Cosa diferente es que un acucioso operador, pese a la negativa de una parte, intente buscar puntos de inflexión, escuche propuestas y los inste a llegar a un acuerdo, al margen que sea o no infructuoso el intento. Pero tanto el primer como en el segundo panorama, son admisibles.

Así pues, inocuos son los esfuerzos de la parte actora para derruir los efectos de la sentencia.

---

<sup>5</sup> Por remisión del artículo 145 del CPT y la SS.

Y en todo caso, conforme el análisis que precede, las circunstancias descritas NO tienen la vocación de activar una estabilidad laboral reforzada en favor de la aquí reclamante, los contratos son finitos y lo que prohíbe la norma es que se fenezca en razón de su limitación, móvil que NO se aprecia en el acervo probatorio.

En consecuencia, se confirmará la decisión adoptada en primera instancia, por encontrarla ajustada a los antecedentes normativos y jurisprudenciales que se han proferido en torno al tema.

No se impondrá condena en costas dado que el conocimiento de la Sala lo es en el grado jurisdiccional de consulta.

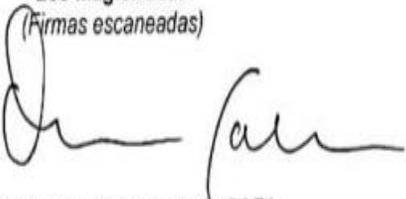
#### 4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

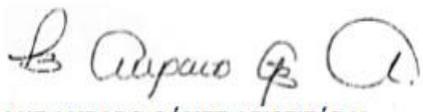
**PRIMERO: CONFIRMA** la sentencia proferida el 25 de febrero de 2022 por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora **NURIA LIZETTE BALLESTEROS MARTÍNEZ** identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 37.861.716, contra **A C I PROYECTOS S.A.S.**, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** sin costas en esta instancia. Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados  
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

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:

Proceso: ORDINARIO LABORAL- consulta sentencia  
Demandante: **NURIA LIZETTE BALLESTEROS MARTÍNEZ**  
Demandado: **A C I PROYECTOS S.A.S.**  
Radicado No.: 05001-31-05-023-2019-00589-01  
Tema: estabilidad laboral reforzada  
Decisión: **CONFIRMA absolución**  
Fecha de la sentencia: **03/05/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 06/05/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario