



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral



**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**  
**Magistrado ponente**

**SL408-2026**

**Radicación n.º 11001-31-05-034-2021-00020-01**

**Acta 12**

Bogotá D. C., quince (15) de abril de dos mil veintiséis (2026)

La Corte resuelve el recurso de casación interpuesto por **BLANCA YINET NARANJO BEJARANO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 28 de junio de 2024, dentro del proceso ordinario laboral promovido por la recurrente contra **ACTIVOS SAS** y la **FUNDACIÓN HOSPITAL DE LA MISERICORDIA**.

## **I. ANTECEDENTES**

Blanca Yinet Naranjo Bejarano presentó demanda contra Activos SAS y la Fundación Hospital de la Misericordia para que se declarara que entre ella y la institución usuaria existió un contrato de trabajo a término indefinido, sin solución de continuidad, entre el 27 de enero de 2004 y el 17 de enero de 2018, pese a que su vinculación formal se instrumentó a través de contratos por obra o labor suscritos con las empresas de servicios temporales Activos SAS y Serviola SAS. También solicitó que se declarara que el 17 de enero de 2018 fue despedida sin justa causa, cuando se encontraba amparada por estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de salud y que, en consecuencia, la terminación del vínculo fue ineficaz por haberse producido sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, pidió que se ordenara su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno igual o superior, sin desmejora de sus condiciones laborales y atendiendo sus limitaciones físicas, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias dejadas de percibir desde la desvinculación hasta que se produjera el reintegro efectivo, así como la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De manera subsidiaria, solicitó que se condenara a las demandadas al pago de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, con la correspondiente indexación, además de costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que laboró de manera personal y subordinada para la Fundación Hospital de la Misericordia desde el 27 de enero de 2004 hasta el 17 de enero de 2018, en el último cargo de coordinadora devoluciones, con salario final de \$1.667.553 y jornada de ocho horas diarias. Afirmó que, aunque la vinculación se canalizó formalmente a través de Activos SAS y Serviola SAS mediante contratos por obra o labor, en realidad desarrolló labores permanentes y propias del objeto de la entidad usuaria, bajo instrucciones de jefes de ésta, por lo que esa forma de contratación encubrió una relación laboral indefinida.

En cuanto al estado de salud, expuso que para la fecha del despido las demandadas conocían que padecía enfermedades de origen laboral. Señaló que en 2014 fue valorada por la ARL Colpatria, que le diagnosticó *epicondilitis bilateral y tenosinovitis de Quervain bilateral*; que en noviembre de ese año la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá ratificó el origen profesional de tales patologías; que el 15 de mayo de 2015 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez le dictaminó una pérdida de capacidad laboral del 7,35 %; y que, desde el 28 de septiembre de 2017, tenía recomendaciones y restricciones laborales vigentes para extremidades superiores por 180 días, con control programado para enero de 2018, remisión a fisioterapia y terapias físicas.

Relató que el 3 de enero de 2018 Activos SAS le comunicó la exoneración de la prestación del servicio, con fundamento en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo; que el 17 de enero siguiente la requirió para reintegrarse a prestar sus servicios; y que ese mismo día le informó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa. Agregó que para entonces las demandadas conocían no solo su historial médico laboral, sino también la vigencia de las recomendaciones ocupacionales y la cita de control programada para el 25 de enero de 2018 ante la ARL La Equidad.

Finalmente, manifestó que promovió acción de tutela para obtener su reintegro; que el Juzgado Sexto Penal Municipal de Conocimiento, mediante fallo del 7 de febrero de 2018, accedió al amparo; que, tras la nulidad declarada en segunda instancia por falta de vinculación de la ARL La Equidad, el juzgado de primera instancia reiteró esa decisión el 21 de mayo de 2018; y que, además, el Ministerio del Trabajo le notificó por Resolución n.º 002645 de 31 de mayo de 2018 que Activos SAS había solicitado autorización para terminar su contrato con fundamento en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, petición de la que posteriormente desistió. Con apoyo en ello, sostuvo que el despido obedeció a su estado de salud y no a una causa objetiva o a la finalización válida de la obra contratada (f.ºs 6 al 28 del c. primero del Juzgado).

Al dar respuesta a la demanda, Activos SAS se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos,

aceptó, en lo esencial, que Blanca Yinet Naranjo Bejarano suscribió con esa sociedad varios contratos de trabajo, que en el último de ellos se desempeñó como coordinadora de devoluciones, que devengó un salario de \$1.667.553, que cumplía una jornada de ocho horas diarias, que el 3 de enero de 2018 se le informó la exoneración de la prestación del servicio conforme al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, que el 17 de enero de 2018 fue requerida para reintegrarse a laborar, que el Ministerio del Trabajo le notificó el desistimiento a la solicitud de autorización para terminar el contrato con fundamento en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como las decisiones adoptadas dentro del trámite de tutela promovido por la demandante. Respecto de los demás supuestos fácticos, los negó, afirmó que no le constaban o sostuvo que estaban dirigidos contra la Fundación Hospital de la Misericordia o contra Serviola SAS.

En su defensa, sostuvo que fue la única y verdadera empleadora de la demandante durante la vigencia de los distintos contratos de trabajo celebrados entre ambas, todos ellos autónomos e independientes, en virtud de los cuales aquella fue enviada en misión a la Fundación Hospital de la Misericordia. Afirmó que no actuó como intermediaria ni existió una relación laboral ininterrumpida con la demandante o con la entidad usuaria, y que, en el último contrato la actora fue vinculada por incremento operativo del área de salud y no para desarrollar labores permanentes en la fundación.

En lo atinente al despido, alegó que la demandante no fue desvinculada sin justa causa, sino que el contrato finalizó por una causa legal y objetiva, consistente en la terminación de la obra o labor que desempeñaba, según la información suministrada por la empresa usuaria. Por ello, afirmó que no estaba obligada a solicitar autorización del inspector del trabajo y que no había lugar al pago de la indemnización de 180 días de salario, al reintegro ni a las acreencias derivadas de la pretendida ineficacia de la terminación.

En cuanto al estado de salud de la actora, adujo que para la fecha de terminación del contrato desconocía que esta presentara quebrantos de salud, pues no se encontraba incapacitada, ni en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, ni con restricciones o recomendaciones vigentes para laborar. También afirmó que la demandante nunca le informó sobre las recomendaciones médicas que, según dijo, le fueron impartidas el 28 de septiembre de 2017, ni acerca de la cita programada para el 25 de enero de 2018. Añadió que no fue notificada de los dictámenes emitidos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez en noviembre de 2014 y que, para la fecha del dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de 15 de mayo de 2015, la demandante no era su trabajadora. Con fundamento en ello, sostuvo que la actora no se hallaba amparada por estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del vínculo.

Por último, en relación con la tutela promovida por la demandante, manifestó que si bien, en primera instancia se

ordenó su reintegro, tal determinación fue posteriormente revocada por el Juzgado Cincuenta Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, que declaró improcedente el amparo.

Sobre esa base propuso las excepciones de prescripción, pago, compensación, buena fe e inexistencia de las obligaciones reclamadas en juicio (f.ºs 348 al 387 del c. primero del Juzgado).

La Fundación Hospital de la Misericordia, al contestar la demanda, se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó, en esencia, que la demandante prestó servicios en sus instalaciones, que el último cargo desempeñado fue el de coordinadora devoluciones, que cumplía una jornada de ocho horas diarias y que dentro del trámite de tutela se adoptaron las decisiones referidas por la actora. Frente a los demás supuestos fácticos, los negó, afirmó que no le constaban o sostuvo que eran ajenos a su esfera de conocimiento.

En su defensa, sostuvo que Blanca Yinet Naranjo Bejarano nunca estuvo vinculada laboralmente a la Fundación, sino que siempre prestó servicios en condición de trabajadora en misión, vinculada mediante contrato de trabajo con las empresas de servicios temporales, en especial Activos SAS, que era su verdadera empleadora. Por ello, afirmó que la prestación del servicio en sus dependencias se dio bajo el esquema legal previsto para las empresas de servicios temporales y que no existió contrato de trabajo

directo, ni a término indefinido, ni sin solución de continuidad entre la actora y la institución usuaria.

También alegó que no tuvo participación en la terminación del vínculo laboral, pues esta correspondió exclusivamente a Activos SAS. En esa medida, negó haber despedido a la demandante, deber indemnizatorio alguno derivado del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y cualquier obligación de reintegro o pago de salarios y prestaciones dejados de percibir. Añadió que, desde finales de diciembre de 2017, la actora había dejado de prestar servicios para la Fundación como trabajadora en misión.

En lo relativo al estado de salud de la demandante, manifestó que desconocía los hechos relacionados con las valoraciones médicas, los dictámenes de las juntas de calificación, las restricciones laborales y la pérdida de capacidad laboral alegadas en la demanda, por tratarse de circunstancias ajenas a su intervención. En particular, negó haber sido informada de cita médica alguna o conocer que la actora se encontrara en situación de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del vínculo.

Por último, destacó que en la acción de tutela promovida por la demandante fue desvinculada del trámite por no ostentar la calidad de empleadora y que las actuaciones surtidas ante el Ministerio del Trabajo fueron adelantadas por Activos SAS, sin intervención ni conocimiento de la Fundación.

Como medios de defensa, propuso, la prescripción, inexistencia de vínculo laboral con la actora, buena fe y la genérica (f.ºs 209 al 214 del c. segundo del Juzgado)

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Treinta y Cuatro Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante sentencia del 15 de febrero de 2024 (f.ºs 507 al 509 del c. segundo del Juzgado), resolvió.

PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante BLANCA YINET NARANJO BEJARANO y la FUNDACIÓN HOSPITAL LA MISERICORDIA, existieron sucesivos contratos de trabajo pactados por duración de obra o labor contratada ejecutados entre los siguientes extremos temporales:

- 1.- Desde el 27/01/2004 hasta el 19/01/2005.
- 2.- Desde el 20/01/2005 hasta el 15/01/2006.
- 3.- Desde el 16/01/2006 hasta el 10/01/2007
- 4.- Desde el 01/02/2007 hasta el 22/01/2008.
- 5.- Desde el 23/01/2008 hasta el 22/01/2009
- 6.- Desde el 29/01/2009 hasta el 27/01/2010
- 7.- Desde el 03/02/2010 hasta el 09/01/2011.
- 8.- Desde el 24/01/2011 hasta el 08/01/2012.
- 9.- Desde el 23/01/2012 hasta el 09/01/2013.
- 10.- Desde el 28/01/2013 hasta el 19/01/2014.
- 11.- Desde el 04/02/2014 hasta el 23/01/2015.
- 12.- Desde el 10/02/2015 hasta el 29/01/2016.
- 13.- Desde el 15/02/2016 hasta el 17/01/2018.

SEGUNDO: DECLARAR la responsabilidad solidaria entre la demandada FUNDACIÓN HOSPITAL LA MISERICORDIA y la Empresa de Servicios Temporales ACTIVOS S.A.S, respecto a las obligaciones laborales con la demandante BLANCA YINET NARANJO BEJARANO.

TERCERO: DECLARAR que el despido unilateral de la demandante BLANCA YINET NARANJO BEJARANO, ocurrido el 17 de enero de 2018, por parte de la demandada SOCIEDAD ACTIVOS S.A.S, es ineficaz, por haberse operado sin previo permiso de la Oficina del Trabajo, cuando la demandante estaba

amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por razón de su salud.

CUARTO: CONDENAR a las demandadas SOCIEDAD ACTIVOS S.A.S., y la FUNDACIÓN HOSPITAL LA MISERICORDIA, al reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales causadas a favor de la demandante BLANCA YINET NARANJO BEJARANO, desde el 18 de enero de 2018 y hasta cuando se opere su reintegro laboral.

QUINTO: CONDENAR a las demandadas SOCIEDAD ACTIVOS S.A.S., y la FUNDACIÓN HOSPITAL LA MISERICORDIA, al reconocimiento y pago de la suma de \$10.005.318 equivalentes a 180 días de salario, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor de la demandante BLANCA YINET NARANJO BEJARANO.

SEXTO: CONDENAR en costas a las demandadas SOCIEDAD ACTIVOS S.A.S., y la FUNDACION HOSPITAL LA MISERICORDIA, inclúyase en la liquidación de costas la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, valor en que se estiman las agencias en derecho.

SÉPTIMO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al estudiar la apelación de las demandadas (f.os 26 al 44, del c. del tribunal), a través de sentencia de 28 de junio de 2024, dispuso:

PRIMERO: REVOCAR los numerales SEGUNDO a QUINTO de la sentencia proferida el 15 de febrero de 2024, por el Juzgado Treinta y Cuatro (34) Laboral del Circuito de Bogotá D.C, por las razones expuestas, y, en consecuencia, absolver a la demandada.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia de primera instancia.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

Para los fines que interesan al recurso extraordinario, el tribunal fijó como problemas jurídicos determinar: *i)* si el verdadero empleador de la demandante fue la Fundación Hospital de la Misericordia; *ii)* si existía responsabilidad solidaria con Activos SAS; y *iii)* si, para la fecha de terminación del contrato, Blanca Yinet Naranjo Bejarano se encontraba amparada por la garantía de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En cuanto al primer punto, el Tribunal explicó el régimen jurídico de las empresas de servicios temporales y recordó que la empresa usuaria solo puede acudir a trabajadores en misión en los casos taxativamente señalados en la ley y por el término máximo de seis meses prorrogables por otros seis. A partir de las certificaciones laborales y de los contratos y ofertas mercantiles suscritos entre Activos SAS y la Fundación Hospital de la Misericordia, concluyó que la demandante prestó servicios de manera continua e ininterrumpida para esta última desde el 27 de enero de 2004 hasta el 17 de enero de 2018, en distintos cargos, superando ampliamente el límite temporal legal de esa forma de vinculación. Con base en ello, confirmó la decisión de primer grado en cuanto declaró que la Fundación ocupó la posición de empleadora.

En lo concerniente a la estabilidad laboral reforzada por salud, indicó que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 exigía acreditar una limitación relevante, el conocimiento empresarial de esa situación y un nexo causal entre ella y la terminación del vínculo. Tras citar la

jurisprudencia constitucional y laboral sobre la materia, en especial la sentencia CC SU-049-2017 y las providencias CSJ SL1360-2018, SL110-2022 y SL1152-2023, expuso que no era suficiente demostrar quebrantos de salud, tratamientos, incapacidades o diagnósticos, sino que debía verificarse una afectación de tal entidad que impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de las labores en condiciones regulares.

Bajo esa premisa, examinó las piezas que consideró relevantes para ese debate. En particular, aludió a la carta de terminación del 17 de enero de 2018, en la que Activos SAS comunicó la finalización del contrato por terminación de la obra o labor; al examen médico de egreso practicado el 22 de enero de 2018, que reportó un resultado no satisfactorio por patologías bilaterales calificadas como de origen profesional y aludió a restricciones para el desempeño ocupacional; a la historia clínica de 23 de enero de 2018; al documento de la ARL La Equidad de 8 de agosto de 2018, en el que se consignaron recomendaciones para evitar levantamiento de cargas y movimientos forzados; a la resolución del Ministerio del Trabajo que aceptó el desistimiento de la solicitud de autorización para terminar el contrato; al análisis de puesto de trabajo realizado en el hospital; a las notificaciones de enfermedad profesional; a la comunicación sobre cirugía y terapias; a las visitas y seguimientos ocupacionales; a las incapacidades médicas de distintos años; y al dictamen de pérdida de capacidad laboral de 7,35 %.

Sin embargo, a pesar de ese recuento, concluyó que al momento de la emisión de la carta de terminación la demandante no se encontraba en un estado de salud de tal magnitud que le impidiera o dificultara sustancialmente el ejercicio de sus funciones en condiciones regulares. Señaló que, aunque en el expediente obraban recomendaciones médicas, una de ellas correspondía a una epicrisis sin firma visible, dirigida a AXA Colpatria, sin constancia de haber sido entregada al empleador, y la otra provenía de una comunicación posterior a la terminación del vínculo. Añadió que las restricciones allí contenidas se referían a peso, tiempo y frecuencia, sin afectar, en su criterio, de manera sustancial el desempeño del cargo, y resaltó que la actora había continuado laborando incluso después de la fecha de estructuración fijada en el dictamen de pérdida de capacidad laboral. Desde esa óptica, afirmó que no se acreditó ni una limitación de la forma requerida ni que el despido hubiera obedecido a la situación de salud de la demandante. Por ello, estimó que no se configuraban los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada y por ello revocó los numerales segundo a quinto de la sentencia.

Por otra parte, el Tribunal abordó la pretensión subsidiaria de indemnización por despido sin justa causa. Sobre ese punto destacó que, aunque se confirmaba que la Fundación había pasado a ocupar el lugar de empleadora por uso indebido de la contratación temporal, subsistía también lo decidido en primera instancia acerca de la modalidad contractual, pues el juzgado había declarado la existencia de sucesivos contratos de trabajo por duración de obra o labor

contratada, aspecto que no fue materia de apelación. A continuación, valoró el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal suscrito en enero de 2017 entre Activos SAS y la Fundación, cuya cláusula de duración preveía un término de doce meses prorrogables automáticamente, así como los contratos celebrados con la demandante, en los que se indicó que la labor duraría el tiempo estrictamente necesario solicitado por el usuario. Con base en ello, razonó que la última labor asignada a la trabajadora finalizó con la expiración de la obra o labor para la cual fue contratada y que, en esas condiciones, correspondía a la actora demostrar que dicha obra subsistió, lo que no ocurrió. De ahí dedujo que no había lugar a la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia proferida por el Tribunal, para que en sede de instancia se *«confirme la sentencia de primera instancia en su totalidad o subsidiariamente se revoque la misma para condenar a las demandadas al pago de la indemnización por despido sin justa causa solicitada por la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano»*.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales fueron replicados. Por cuestiones metodológicas se resolverán de forma conjunta, debido a que se valen de las mismas pruebas y argumentos que se complementan, y persiguen similar fin.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley por la vía indirecta,

[...] consistente en la violación medio en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, que conllevó a la aplicación indebida del numeral 1º del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013, y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.

Señala que el tribunal incurrió en los siguientes errores evidentes de hecho:

1. No dar por demostrado estándolo que, para el 17 de enero de 2018, fecha de la terminación del contrato de trabajo por parte de Activos S. A. S., la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano ostentaba la condición de sujeto de especial protección constitucional o legal bajo el denominado fuero de salud derivado del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
2. No dar por demostrado estándolo que, el día 17 de enero de 2018, fecha de la terminación del contrato de trabajo por parte de Activos S. A. S., la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano padecía de epicondinitis (sic) y tensionivitis (sic) de Quervain diagnosticada desde agosto de 2004 y durante el tiempo que duro (sic) la relación laboral con la Fundación Hospital de la Misericordia a través de las empresas de servicios temporales Activos S. A. S.
3. No dar por demostrado estándolo que, para el día 17 de enero

de 2018, la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano no se encontraba laborando debido a que el empleador la había exonerado de la prestación del servicio en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo.

4. No dar por demostrado estándolo, que, los padecimientos de salud de la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano le generaban una barrera para realizar sus labores en igualdad de condiciones que sus demás compañeros de trabajo, y le dificultaban sustancialmente el desarrollo del cargo que venía desempeñando con anterioridad a la reubicación del puesto de trabajo que realizara la empresa Activos S. A. S. en el año 2011.

5. No dar por demostrado estándolo que, la reubicación se dio por las recomendaciones del análisis del puesto de trabajo y los diagnósticos de epicondinitis (sic) y tensionivitis (sic) de Quervain otorgados a la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano.

6. No dar por demostrado estándolo que, aún después de la vigencia de las recomendaciones médicas y la reubicación del puesto de trabajo la condición médica de la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano no mejoró.

7. No dar por demostrado estándolo que, tanto Activos S. A. S. como la Fundación Hospital la Misericordia, conocían de las patologías de la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano.

8. No dar por demostrado estándolo que, Activos S. A. S. solicitó la autorización de despido ante el Ministerio de Trabajo argumentando que la Blanca Yinet Naranjo Bejarano padecía epicondinitis (sic) y tensionivitis (sic) de Quervain, reconociendo con ello la existencia de una deficiencia física y la barrera que esa situación de salud le generaba en el desarrollo de sus roles ocupacionales.

9. No dar por demostrado estándolo que, el contrato de trabajo celebrado entre Activos S. A. S. y la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano terminó de manera unilateral sin justa causa y en virtud de los padecimientos de salud de la demandante.

10. No dar por demostrado estándolo que, aún después de la terminación intempestiva de la relación laboral entre Activos S. A. S. y Blanca Yinet Naranjo Bejarano, se mantuvieron los padecimientos de salud.

11. No dar por demostrado estándolo que, el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal suscrito entre Activos S. A. S. y la Fundación Hospital de la Misericordia el día 17 de enero de 2017 tuvo vigencia hasta el 31 de enero de 2017 y se prorrogó hasta el 31 de enero de 2018, por lo que se encontraba vigente al momento del despido de la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano el cual ocurrió el día 17 de enero

de 2018.

12. No dar por demostrado estándolo que, el despido de la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano fue ineficaz.

13. Dar por demostrado sin estarlo que, la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano se encontraba en condiciones aceptables para el desempeño de sus funciones para el momento del despido realizado por Activos S. A. S.

14. Dar por demostrado sin estarlo que, la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano se encontraba ejerciendo sus funciones hasta la fecha de la terminación del contrato de trabajo.

15. Dar por demostrado sin estarlo que, el demandante no se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta conforme a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

16. Dar por demostrado sin estarlo, que la señora Blanca Yinet se encontraba ejerciendo sus funciones para el momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, el día 17 de enero de 2018.

17. Dar por demostrado sin estarlo que, la empresa Activos S. A. S., no despidió al demandante por sus condiciones de salud.

18. Dar por demostrado sin estarlo que, las restricciones realizadas por la Clínica de Ortopedia y Accidentes Laborales el 3 de octubre de 2017, no afectaban el sustancial desempeño de la labor de la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano, ya que aún para trabajadores que no cuentan con restricciones laborales aplican esas restricciones de tiempo frecuencia y peso para garantizar la salud física y por ello se realizan las pausas activas, entre otras acciones de salud y seguridad en el trabajo.

19. Dar por demostrado sin estarlo que, el contrato de prestación de servicios de suministro de personal celebrado entre Activos S. A. S. y Fundación Hospital de la Misericordia terminó el día 17 de enero de 2018, fecha en la cual se terminó el contrato de trabajo por duración de la obra o labor suscrito entre la empresa de servicios temporales y Blanca Yinet Naranjo Bejarano.

20. Dar por demostrado sin estarlo que, el despido de la señora Blanca Yinet Naranjo Bejarano fue eficaz.

Como pruebas mal apreciadas denuncia: *i)* la carta denominada «*exoneración de la prestación del servicio art. 140 C.S.T.*», expedida por Activos SAS el 3 de enero de 2018; *ii)* las certificaciones laborales expedidas por Activos SAS el 22

de enero de 2018 a favor de Blanca Yinet Naranjo Bejarano; *iii*) la certificación laboral expedida por Activos SAS el 31 de enero de 2018; *iv*) la carta denominada «*Reintegro a sus labores*», expedida por Activos SAS el 17 de enero de 2018; *v*) la carta denominada «*Notificación de Retiro*», expedida por Activos SAS el 17 de enero de 2018; *vi*) el examen de egreso no satisfactorio expedido por Medical Protection Ltda. el 22 de enero de 2018; *vii*) la carta con recomendaciones laborales expedida el 8 de agosto de 2018 por La Equidad Riesgos Laborales y dirigida a Activos SAS; *viii*) la Resolución n.º 002645 del 31 de mayo de 2018 expedida por el Ministerio del Trabajo, «*por medio de la cual se acepta una solicitud de desistimiento expreso de una autorización para despedir a una trabajadora en condición de discapacidad, según la Ley 361 de 1997*»; *ix*) el análisis de puesto de trabajo «*digitadora*», expedido en agosto de 2005 por el Centro Médico 54 Especialistas en Salud; *x*) la carta expedida el 4 de octubre de 2005 por Salud Total, en la que se informa que la *epicondilitis media bilateral* y la *tenosinovitis de Quervain bilateral* son de origen profesional; *xi*) el concepto de aptitud laboral expedido el 6 de abril de 2006 por la ARP Colpatria; *xii*) la incapacidad médico-quirúrgica expedida por la Clínica Vasculat Navarra el 1 de marzo de 2012; *xiii*) la incapacidad n.º 51550 de 23 de febrero de 2012, expedida por la Clínica de Ortopedia y Accidentes Laborales; *xiv*) la incapacidad n.º 25543 de 3 de julio de 2013, expedida por la ARP Colpatria; *xv*) la incapacidad n.º 212531 de 27 de agosto de 2015, expedida por la Sociedad Médica de Ortopedia y Accidentes Laborales SA; *xvi*) los contratos individuales de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor, suscritos

entre Activos SAS y Blanca Yinet Naranjo Bejarano; *xvii*) las certificaciones laborales expedidas por Activos SAS el 27 de abril de 2022; *xviii*) el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal suscrito entre Activos SAS y la Fundación Hospital de la Misericordia el 1 de enero de 2016; y *xix*) el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal suscrito entre esas mismas partes el 1 de enero de 2017.

Como pruebas no apreciadas señala: i) la carta enviada por Blanca Yinet Naranjo Bejarano a Activos SAS el 6 de febrero de 2012; ii) la carta enviada el 7 de marzo de 2012 por la demandante a Activos SAS, con radicación del 8 de marzo de 2012, en la que allegó incapacidad original por 20 días; iii) la carta enviada el 11 de abril de 2012 por Blanca Yinet Naranjo Bejarano a Activos SAS, radicada el mismo día, en la que informó sobre el tratamiento de su enfermedad profesional y las terapias programadas; iv) la carta enviada el 29 de marzo de 2012 a Activos SAS y a la Fundación Hospital de la Misericordia, con radicación del 30 de marzo de 2012, en la que informó sobre el tratamiento de la *tendinitis de Quervain* y la *epicondilitis media bilateral* y las terapias programadas; v) la carta enviada el 26 de marzo de 2012 a Activos SAS y a la Fundación Hospital de la Misericordia, con radicación del mismo día, con ese mismo contenido; vi) la autorización de servicios expedida el 3 de julio de 2013 por la ARP Colpatria; vii) el control de asistencias a terapia física expedido por la doctora Constanza González Sánchez; viii) el informe de terapia física expedido el 17 de julio de 2015 por Constanza González Sánchez SAS

sobre las diez sesiones de terapia adelantadas por la demandante; ix) la orden de ingreso a urgencias expedida el 25 de agosto de 2015 por la Sociedad Médica de Ortopedia y Accidentes Laborales SA; x) el formato de contra remisión a especialista expedido el 28 de octubre de 2015 por la ARP Colpatria para manejo del dolor; xi) la carta enviada el 10 de junio de 2016 por La Equidad Riesgos Laborales y dirigida a Activos SAS con el diagnóstico de la paciente; y xii) la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo presentada por Activos SAS ante el Ministerio del Trabajo. Como prueba no calificada mal apreciada acusa el dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 15 de mayo de 2015.

En la demostración, la censura sostiene que el tribunal concluyó, equivocadamente, que para el momento de la terminación del contrato la actora no se encontraba en un estado de salud de tal magnitud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares; que era necesario acreditar el conocimiento del empleador sobre la *epicrisis* generada para AXA Colpatria Seguros de Vida SA, teniendo en cuenta que para entonces se habrían vencido las recomendaciones anteriores; que no se probó que la terminación del contrato hubiera obedecido a la pérdida de capacidad laboral de la demandante; y que la última labor asignada finalizó por la duración de la obra contratada por la Fundación Hospital de la Misericordia. Afirma que esos yerros partieron de la omisión en la valoración de varias pruebas documentales, así como de la

apreciación equivocada de otras, lo que llevó al juez de alzada a aplicar indebidamente los artículos 164 y 167 del CGP.

Expone que el tribunal erró al exigir, en la práctica, que la discapacidad o situación protegida se acreditara mediante un dictamen de pérdida de capacidad laboral, una incapacidad temporal o la vigencia de recomendaciones laborales al momento del despido, cuando, a su juicio, la jurisprudencia ha reconocido libertad probatoria en esta materia. En esa línea, afirma que el sentenciador omitió apreciar que el análisis de puesto de trabajo de agosto de 2005 evidenciaba que el cargo de digitadora agravaba sus condiciones de salud y recomendaba su reubicación o, al menos, la disminución de la carga de trabajo, así como adecuaciones ergonómicas específicas. Añade que esa prueba debía valorarse junto con la comunicación de Salud Total de 4 de octubre de 2005, los formatos de contra remisión y evaluación suscritos por profesionales de la salud y la historia clínica de septiembre de 2005 que, en su criterio, acreditaban que desde entonces padecía *epicondilitis bilateral* y *tendinitis de Quervain* de origen laboral, con dolor, debilidad y *parestias*. Sostiene también que el concepto de aptitud laboral expedido por la ARP Colpatria el 6 de abril de 2006 contenía recomendaciones vigentes por diez meses que imponían restricciones sobre movimientos repetitivos, manipulación de cargas, posturas y esfuerzos, lo que mostraba una afectación funcional relevante.

Agrega que, a partir de 2007, continuó recibiendo incapacidades, terapias y tratamientos y que esos elementos,

valorados en conjunto con las certificaciones y contratos laborales, demostraban que fue reubicada desde el 3 de febrero de 2010, al pasar del cargo de digitadora al de coordinadora de urgencias y luego a otros similares de supervisión. Resalta que el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de 15 de mayo de 2015, si bien no es prueba calificada, refirió expresamente que había sido reubicada y continuaba con secuelas funcionales, lo cual, a su juicio, corroboraba que sus padecimientos le generaban barreras para el normal ejercicio de sus funciones. A ello suma diversas comunicaciones dirigidas a Activos SAS y a la Fundación Hospital de la Misericordia sobre cirugías, incapacidades, terapias, seguimientos ocupacionales y restricciones, de las que deduce que ambas demandadas conocían de manera suficiente su estado de salud durante la relación laboral.

Añade que el tribunal tampoco observó que la solicitud de autorización de despido promovida por Activos SAS ante el Ministerio del Trabajo, así como la Resolución n.º 002645 de 31 de mayo de 2018, demostraban que esa empresa conocía que padecía *tenosinovitis de Quervain bilateral* y *epicondilitis media bilateral*, y que incluso consideró necesario pedir autorización administrativa para terminar el vínculo. Aduce que, si esa prueba hubiera sido debidamente valorada, el sentenciador habría advertido que Activos SAS tenía conciencia de la deficiencia física de la trabajadora y de su incidencia en el desarrollo de las labores.

Sostiene, igualmente, que el juez de la apelación se equivocó al afirmar que ejercía normalmente sus funciones al momento del despido, pues desde el 3 de enero de 2018 y hasta el 17 del mismo mes se encontraba exonerada de prestar el servicio en aplicación del artículo 140 del CST. Añade que el concepto de aptitud ocupacional de 22 de enero de 2018 calificó el examen de egreso como no satisfactorio y señaló que las patologías M770 y M654 generaban restricciones para el desempeño de su ocupación, lo que, sumado a la comunicación de la ARL La Equidad del 8 de agosto de 2018, evidenciaba la persistencia de los padecimientos aun después de terminado el vínculo.

Por último, cuestiona la conclusión del tribunal según la cual el contrato de trabajo terminó por finalización de la obra o labor contratada. Afirma que el sentenciador valoró erradamente el contrato individual suscrito entre Activos SAS y la demandante el 15 de febrero de 2016, ya que de su texto se desprende que la relación solo finalizaría cuando la Fundación Hospital de la Misericordia comunicara a Activos SAS que dejaba de requerir sus servicios, hecho que, según asegura, no fue demostrado. Aduce, además, que el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal celebrado entre Activos SAS y la Fundación Hospital de la Misericordia el 1 de enero de 2017 tenía una duración de doce meses prorrogables automáticamente por periodos iguales si ninguna de las partes comunicaba su intención de terminarlo, de manera que para el 17 de enero de 2018 seguía vigente. Con base en ello, sostiene que el tribunal erró al tener por configurada la causa legal de

terminación prevista en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y que, de haber apreciado correctamente esas pruebas, habría concluido que la terminación fue discriminatoria y que debía mantenerse la condena impuesta en primera instancia.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

La recurrente acusa la sentencia por la vía indirecta, por error de hecho que, según afirma, condujo a la aplicación indebida del literal d) del artículo 61 y del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aduce, en esencia, que el tribunal tuvo por demostrado, sin estarlo, que el contrato de trabajo por obra o labor suscrito el 15 de febrero de 2016 terminó válidamente el 17 de enero de 2018 por finalización de la labor contratada, a partir de una lectura equivocada del contrato de suministro de personal celebrado entre Activos SAS y la Fundación Hospital de la Misericordia el 1 de enero de 2017. En contraste, sostiene que dejó de tener por acreditado que el vínculo individual solo podía concluir cuando la Fundación comunicara a Activos SAS que ya no requería los servicios de la trabajadora, y que el referido contrato de suministro continuaba vigente para la fecha del despido por efecto de su cláusula de prórroga automática. De ello concluye que la terminación careció de justa causa y que procedía la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como pruebas mal apreciadas denuncia los contratos individuales de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor suscritos entre Activos SAS y Blanca Yinet Naranjo Bejarano, así como el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal suscrito entre Activos SAS y la Fundación Hospital de la Misericordia el 1 de enero de 2017.

En la demostración, la censura sostiene que el Tribunal confundió la duración del contrato individual de trabajo con la vigencia del contrato de suministro de personal. Explica que, de una parte, el contrato de suministro de 1 de enero de 2017 no había expirado para el 17 de enero de 2018, pues su término inicial vencía el 31 de diciembre de 2017 y se prorrogaba automáticamente por periodos iguales. De otra, resalta que la cláusula de duración del contrato individual de trabajo subordinaba su terminación a que la empresa usuaria comunicara a la temporal que había dejado de requerir los servicios de la actora, circunstancia que no fue probada en el proceso. Con fundamento en ello, sostiene que no se configuró la causal prevista en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y que, por tanto, el Tribunal debió acceder a la pretensión subsidiaria de indemnización por despido sin justa causa.

### **VIII. RÉPLICA DE ACTIVOS SAS**

La opositora solicita que no prospere la demanda de casación. En primer lugar, plantea un reparo de técnica frente al alcance de la impugnación, pues sostiene que la

recurrente formuló una pretensión incompatible con la naturaleza del recurso extraordinario al pedir, de una parte, que se confirmara íntegramente la sentencia de primer grado y, subsidiariamente, que se revocara para condenar a las demandadas al pago de la indemnización por despido sin justa causa. A su juicio, esa formulación hace imposible el estudio de la acusación, por cuanto mezcla pedimentos propios de una primera instancia con la estructura del recurso de casación.

En cuanto al fondo de la oposición, asevera que ninguno de los dos cargos demuestra los errores de hecho denunciados. Sostiene que el tribunal no incurrió en la violación medio de los artículos 164 y 167 del CGP, pues la sentencia se fundó en pruebas regular y oportunamente allegadas al expediente, valoradas bajo las reglas de la sana crítica y conforme al principio según el cual a cada parte corresponde probar los supuestos de hecho de las normas que invoca. Añade que la censura, en realidad, pretende cuestionar el valor persuasivo que el juez de la apelación atribuyó al acervo probatorio, pero no pone de presente un verdadero error de hecho.

Respecto del primer cargo, insiste en que la sentencia del tribunal estuvo debidamente apoyada en las pruebas legalmente incorporadas y en una apreciación integral de estas, por lo que no es admisible sostener que la sola discrepancia del recurrente con la valoración probatoria configure un desacierto fáctico. En esa misma línea, señala que la decisión de segunda instancia aplicó correctamente

las reglas sobre necesidad de la prueba y carga probatoria, sin desbordar los límites de la libre apreciación judicial.

Frente al segundo cargo, aduce que el tribunal analizó con claridad las pruebas allegadas y concluyó acertadamente que la parte actora no cumplió con la carga de demostrar los supuestos fácticos en que fundó la pretensión subsidiaria de indemnización por despido sin justa causa, en particular la continuidad de la obra para la cual había sido contratada. Con fundamento en ello, solicita desestimar íntegramente la demanda de casación.

## **IX. RÉPLICA DE LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE LA MISERICORDIA**

Persigue que no se case la sentencia, al estimar que la recurrente no logró demostrar los yerros fácticos que atribuyó al tribunal y que, por ello, el fallo de segunda instancia permanece incólume. Para sustentar esa postura, transcribe apartes de la providencia recurrida y destaca que el juez de la apelación concluyó, tras valorar las pruebas incorporadas al proceso, que al momento de la terminación del contrato la actora no se encontraba en un estado de salud de tal magnitud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus funciones, ni se acreditó que la desvinculación hubiera obedecido a sus padecimientos de salud. Añade que esa conclusión se apoyó en el análisis de los documentos médicos y en la

jurisprudencia constitucional y laboral citada por el propio tribunal.

En cuanto al debate sobre la terminación del vínculo, la Fundación también respalda la decisión del Tribunal de revocar las condenas. Resalta que, según la sentencia impugnada, el 17 de enero de 2018 Activos SAS comunicó la finalización del contrato por terminación de la obra o labor contratada y que el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal celebrado en enero de 2017 entre esa empresa y la Fundación tenía una cláusula de duración de doce meses, prorrogable automáticamente. A partir de ello, insiste en que el Tribunal razonó acertadamente que la última labor asignada a la demandante finalizó con la duración de la obra contratada y que al no haberse apelado la declaración del juez de instancia sobre la existencia de sucesivos contratos por duración de obra o labor, correspondía a la actora demostrar que la obra para la cual había sido contratada continuó en la empresa usuaria, carga que, en su criterio, no fue satisfecha.

## **X. CONSIDERACIONES**

No le asiste razón a la opositora en el reparo técnico que formula frente al alcance de la impugnación. Aunque la recurrente pidió la casación de la sentencia del tribunal y, en sede de instancia, la confirmación del fallo de primer grado o, subsidiariamente, la condena al pago de la indemnización por despido sin justa causa, esa formulación no torna ininteligible el recurso ni impide desentrañar su verdadero

propósito. De su lectura se entiende, con suficiente nitidez, que busca el quiebre de la sentencia de segundo grado y que, abierta la instancia, la Corte adopte la decisión consecuente con la prosperidad total o parcial de los cargos. En esas condiciones, el cuestionamiento de técnica no está llamado a prosperar.

La controversia que compete a la Sala resolver se contrae a determinar si el Tribunal erró en su valoración probatoria al concluir que la demandante no acreditó su condición de beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, al no demostrar una deficiencia o limitación funcional de mediano o largo plazo que le impidiera o dificultara significativamente el desempeño de sus tareas; y, de otro lado, si se equivocó al inferir que el contrato de trabajo terminó por la finalización de la obra o labor.

Para ello, se tiene que está fuera de controversia la existencia de sucesivos vínculos laborales entre el 27 de enero de 2004 y el 17 de enero de 2018 para la prestación del servicio de la demandante en la Fundación Hospital de la Misericordia, y que el último, en el que se desempeñó como coordinadora de devoluciones terminó por decisión del empleador.

Previo al estudio de los medios de convicción del proceso que la recurrente indica como mal apreciados y atendida la vía por la cual se orienta el cargo, importa a la Corte recordar que en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios

del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 *ibidem* les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, pues en tal caso «no se podrá admitir su prueba por otro medio», tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.

Al respecto, resulta pertinente traer a colación lo afirmado inicialmente en sentencia de 27 de abril de 1977, inédita, y ratificado por la Sala, entre otras, en sentencias CSJ SL, 05 nov. 1998, rad. 11111 y reiterado en las providencias SL1745-2023, SL1739-2023, SL688-2023 y SL 2105-2025:

El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.

Pueden, pues, los jueces de las instancias al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada.

La eficiencia de tales errores en la evaluación probatoria para que lleven a la necesidad jurídica de casar un fallo no depende pues simplemente de que se le haya concedido mayor fuerza de persuasión a unas pruebas con respecto de otras sino de que,

aun de las mismas pruebas acogidas por el sentenciador o de otras que no tuvo en cuenta, surja con evidencia incontrastable que la verdad real del proceso es radicalmente distinta de la que creyó establecer dicho sentenciador, con extravío en su criterio acerca del verdadero e inequívoco contenido de las pruebas que evaluó o dejó de analizar por defectuosa persuasión que sea configurante de lo que la ley llama el error de hecho.

Corresponde a los juzgadores de instancia la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y de allí que el mentado artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social les haya otorgado la facultad de apreciar libremente las pruebas, lo que hace que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal mientras ella no lo lleve a decidir contra la evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso.

Por eso, dada la presunción de acierto y legalidad que ampara la sentencia acusada, la Corte, en tanto actúa como tribunal de casación, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia, a quien, se repite, compete la función de establecer el supuesto fáctico al que debe aplicar la norma legal, cumplió con esa función y, por tanto, acertó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, por no haber desvirtuado la recurrente esa presunción.

Así, se ha dicho que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde sea dable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que indican las pruebas, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de prueba calificados legalmente, y ello, siempre y cuando, de cuya observación por el juzgador de la alzada sea posible concluir *un error manifiesto, protuberante u ostensible*.

De ese modo, sólo en la medida en que se incurra por el juez de la segunda instancia en errores manifiestos de hecho, que tengan trascendencia en su decisión, es que resulta posible el quebrantamiento del fallo, yerro que, como lo asentara la Corte en sentencia CSJ SL, 11 feb. 1994, rad. 6043, reiterado en la SL1464-2025, es aquel que,

[...] se presenta, según el caso, cuando el sentenciador hace decir al medio probatorio algo que ostensiblemente no indica o le niega la evidencia que tiene, o cuando deja de apreciarlo, y por cualquiera de esos medios da por demostrado un hecho sin estarlo, o no lo da por demostrado estándolo, con incidencia de ese yerro en la ley sustancial que de ese modo resulta infringida.

Para el caso, cierto es que, conforme al análisis de la controversia realizada por el juez de alzada, sus conclusiones encontraron asiento, en que *«de las diversas pruebas obrantes en el expediente, se puede observar que al momento de la emisión de la carta de terminación del contrato de trabajo la actora no se encontraba en un estado de salud de tal magnitud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares por incapacidad laboral...»*.

Y, en lo que concierne a la forma de terminación del vínculo, el tribunal indicó que *«Al encontrarse que la obra o labor para la que fue contratada terminó, no hay lugar a la condena por terminación sin justa causa del trabajo»*.

Ahora bien, la recurrente señala que el tribunal apreció erróneamente o dejó de apreciar unas pruebas con el

propósito de tratar de demostrar que tales supuestos yerros tienen la entidad suficiente para obtener el quiebre de la sentencia y abrir paso al examen de la de primer grado para satisfacer sus aspiraciones.

En consecuencia, pasa la Corte al estudio de los medios de convicción denunciados, para determinar, en primer lugar, cuáles de ellos cumplen con los requisitos para ser prueba calificada en casación y, posteriormente, determinar si en realidad se presentó el defecto en la valoración probatoria que se denuncia.

1.- En relación con las pruebas denunciadas como mal apreciadas en el primer cargo, tienen aptitud demostrativa en esta sede: i) la carta denominada «*exoneración de la prestación del servicio art. 140 C.S.T.*», expedida por Activos SAS el 3 de enero de 2018 (f.º 57 c. primero del juzgado); ii) las certificaciones laborales expedidas por Activos SAS el 22 de enero de 2018 a favor de Blanca Yinet Naranjo Bejarano (f.ºs 44, 46, 48, 50, 52 y 54 c. primero del juzgado); iii) la certificación laboral expedida por Activos SAS el 31 de enero de 2018 (f.º 56 c. primero del juzgado); iv) la carta denominada «*Reintegro a sus labores*», expedida por Activos SAS el 17 de enero de 2018 (f.º 59 c. primero del juzgado); v) la carta denominada «*Notificación de Retiro*», expedida por Activos SAS el 17 de enero de 2018 (f.º 60 c. primero del juzgado); vi) el examen de egreso no satisfactorio expedido por Medical Protection Ltda. el 22 de enero de 2018 (f.ºs 62 a 63 c. primero del juzgado); viii) la Resolución n.º 002645 del 31 de mayo de 2018 expedida por el Ministerio del Trabajo

(f.ºs 93 a 95 c. primero del juzgado); xii) la incapacidad médico-quirúrgica expedida por la Clínica Vasculare Navarra el 1 de marzo de 2012 (f.º 188 c. primero del juzgado); xiii) la incapacidad n.º 51550 de 23 de febrero de 2012, expedida por la Clínica de Ortopedia y Accidentes Laborales (f.º 227 c. primero del juzgado); xiv) la incapacidad n.º 25543 de 3 de julio de 2013, expedida por la ARP Colpatria (f.º 250 c. primero del juzgado); xv) la incapacidad n.º 212531 de 27 de agosto de 2015, expedida por la Sociedad Médica de Ortopedia y Accidentes Laborales SA (f.º 296 c. primero del juzgado); xvi) los contratos individuales de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor, suscritos entre Activos SAS y Blanca Yinet Naranjo Bejarano (f.ºs 388, 391, 394, 397, 402 y 407 c. primero del juzgado); xvii) las certificaciones laborales expedidas por Activos SAS el 27 de abril de 2022 (f.ºs 411 a 417 c. primero del juzgado); xviii) el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal suscrito entre Activos SAS y la Fundación Hospital de la Misericordia el 1 de enero de 2016 (f.ºs 3 a 12 c. segundo del juzgado); y xix) el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal suscrito entre esas mismas partes el 1 de enero de 2017 (f.ºs 13 a 22 c. segundo del juzgado).

Los identificados con los numerales i) a vi) y xvi) a xix) son aptos, en cuanto provienen de las partes del proceso y no fueron tachados. También lo es el reseñado en el numeral viii), por tratarse de un documento público. De igual forma, tienen esa connotación los enlistados en los numerales xii) a xv), porque, al estar incorporados a la historia clínica, no

corresponden a documentos meramente declarativos de terceros, sino a representativos de lo que el profesional de la salud registró acerca de la condición de la paciente; de ahí que, al no haber sido objeto de tacha de falsedad ni de cuestionamiento oportuno en su autenticidad, pueden servir de soporte al examen casacional (CSJ SL1184-2023).

Distinta es la situación de los documentos reseñados en los numerales vii), ix), x) y xi), esto es, la carta con recomendaciones laborales expedida el 8 de agosto de 2018 por La Equidad Riesgos Laborales y dirigida a Activos SAS (f.º 66 c. primero del juzgado); el análisis de puesto de trabajo «*digitadora*», expedido en agosto de 2005 por el Centro Médico 54 Especialistas en Salud (f.ºs 110 a 127 c. primero del juzgado); la carta expedida el 4 de octubre de 2005 por Salud Total, en la que se informa que la epicondilitis media bilateral y la tenosinovitis de Quervain bilateral son de origen profesional (f.º 129 c. primero del juzgado); y el concepto de aptitud laboral expedido el 6 de abril de 2006 por la ARP Colpatria (f.ºs 150 a 151 c. primero del juzgado), puesto que ostentan la naturaleza de documentos declarativos provenientes de terceros y, por tanto, no son hábiles en casación para demostrar directamente un error de hecho manifiesto.

2.- En lo que atañe a las pruebas denunciadas como no apreciadas en el primer cargo, conservan aptitud en casación: i) la carta enviada por Blanca Yinet Naranjo Bejarano a Activos SAS el 6 de febrero de 2012 (f.º 180 c. primero del juzgado); ii) la carta enviada el 7 de marzo de

2012 por la demandante a Activos SAS, con radicación del 8 de marzo de 2012, en la que allegó incapacidad original por 20 días (f.º 197 c. primero del juzgado); iii) la carta enviada el 11 de abril de 2012 por Blanca Yinet Naranjo Bejarano a Activos SAS, radicada el mismo día, en la que informó sobre el tratamiento de su enfermedad profesional y las terapias programadas (f.º 220 c. primero del juzgado); iv) la carta enviada el 29 de marzo de 2012 a Activos SAS y a la Fundación Hospital de la Misericordia, con radicación del 30 de marzo de 2012, en la que informó sobre el tratamiento de la tendinitis de Quervain y la epicondilitis media bilateral y las terapias programadas (f.º 222 c. primero del juzgado); v) la carta enviada el 26 de marzo de 2012 a Activos SAS y a la Fundación Hospital de la Misericordia, con radicación del mismo día, con ese mismo contenido (f.º 225 c. primero del juzgado); vii) el control de asistencias a terapia física expedido por la doctora Constanza González Sánchez (f.º 290 c. primero del juzgado); viii) el informe de terapia física expedido el 17 de julio de 2015 por Constanza González Sánchez SAS sobre las diez sesiones de terapia adelantadas por la demandante (f.º 291 c. primero del juzgado); ix) la orden de ingreso a urgencias expedida el 25 de agosto de 2015 por la Sociedad Médica de Ortopedia y Accidentes Laborales SA (f.ºs 293 a 294 c. primero del juzgado); x) el formato de contrarremisión a especialista expedido el 28 de octubre de 2015 por la ARP Colpatria para manejo del dolor (f.º 311 c. primero del juzgado); y xii) la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo presentada por Activos SAS ante el Ministerio del Trabajo (f.ºs 27 a 31 c. segundo del juzgado).

Los documentos identificados con los numerales i) a v) y xii) son hábiles por provenir de una de las partes del proceso. Asimismo, los enlistados en los numerales vii) a x) también pueden ser valorados en esta sede, en cuanto hacen parte de la historia clínica o del registro asistencial de la paciente y, por esa vía, participan de la naturaleza representativa propia de ese tipo de documentos.

Por el contrario, no son aptos para estructurar directamente un error de hecho manifiesto en casación los documentos relacionados en los numerales vi) y xi), esto es, la autorización de servicios expedida el 3 de julio de 2013 por la ARP Colpatria (f.º 251 c. primero del juzgado) y la comunicación del 10 de junio de 2016 emitida por La Equidad Riesgos Laborales con el diagnóstico de la paciente (f.º 313 c. primero del juzgado), dado su carácter declarativo y su procedencia de terceros.

3.- En lo que respecta al dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 15 de mayo de 2015 (f.os 282 a 287 c. primero del juzgado), acusado como prueba no calificada mal apreciada, debe memorarse que, en efecto, por su naturaleza, no es medio hábil en casación para demostrar de manera autónoma un error de hecho, sin perjuicio de que pueda ser examinado una vez se encuentre acreditado el desacierto a partir de prueba calificada (CSJ SL1814-2025).

4.- De otra parte, en cuanto a las pruebas señaladas como mal apreciadas en el segundo cargo, las cuales coinciden con algunas de las individualizadas en el primero, todas son hábiles en casación, a saber: *i)* los contratos individuales de trabajador en misión por el término que dure la obra o labor, suscritos entre Activos SAS y Blanca Yinet Naranjo Bejarano; y *ii)* el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal suscrito entre Activos SAS y la Fundación Hospital de la Misericordia el 1 de enero de 2017.

Precisado cuáles de los medios singularizados por la censura son hábiles en casación, corresponde a la Sala examinar si de su contenido emerge, con la contundencia requerida en esta sede, el desacierto fáctico que la recurrente atribuye al tribunal.

5.- Para ello, es necesario recordar que la recurrente reprocha que para el momento de terminación del contrato contaba con barreras que le impedían el desarrollo normal de sus funciones y que a pesar de que el empleador sí conocía de la existencia de esta circunstancia, decidió dar por terminado el contrato desconociendo que era sujeto de especial protección constitucional al momento de la desvinculación.

Las pruebas denunciadas por la censura permiten establecer, sin dificultad, que la demandante padecía *epicondilitis bilateral* y *tenosinovitis de Quervain*, que tales afecciones dieron lugar a atención médica y tratamiento, y

que, en la ejecución de contratos anteriores, especialmente cuando se desempeñó como digitadora, existieron valoraciones y recomendaciones vinculadas con esas patologías. Ese aspecto, entonces, no ofrece mayor discusión. Sin embargo, ese acervo no demuestra que para enero de 2018 tales patologías siguieran traduciéndose en barreras concretas para el ejercicio del cargo de coordinadora de devoluciones.

En efecto, el punto decisivo no radicaba simplemente en constatar la persistencia de los diagnósticos ni la existencia de antecedentes médicos, sino en verificar si, al momento del despido tales condiciones de salud, al interactuar con el entorno laboral propio del cargo efectivamente desempeñado, impedían o dificultaban de manera sustancial el ejercicio de sus funciones en condiciones de igualdad. Y es precisamente en ese aspecto donde la acusación no logra evidenciar un desacierto manifiesto del tribunal.

Lo anterior se explica porque, aunque las pruebas hábiles singularizadas por la recurrente muestran el historial clínico de la trabajadora, sus incapacidades, tratamientos y algunas recomendaciones emitidas a lo largo de la relación laboral, no permiten identificar con la claridad necesaria cuáles eran, en concreto, las funciones asignadas a la demandante en el último cargo de coordinadora de devoluciones, ni cuáles de esas tareas resultaban incompatibles con sus restricciones físicas. Tampoco revelan de manera precisa qué exigencias materiales, posturales, de esfuerzo, movimiento o carga implicaban ese empleo para la

trabajadora al momento de la terminación del contrato, ni la existencia de algún otro tipo de barrera que le impidiera desarrollar el cargo con normalidad.

Dicho de otra forma, el expediente sí da cuenta de la enfermedad y del tratamiento e, incluso, de dificultades que en su momento se presentaron respecto de cargos anteriores, pero no ofrece prueba calificada suficiente para reconstruir la interacción entre la condición de salud de la actora y las exigencias funcionales del cargo que ocupaba en enero de 2018. Y esa falencia no es menor, porque la acreditación de la barrera no puede descansar en una inferencia general derivada del solo padecimiento médico ni en la mera constatación de que en algún momento anterior hubo reubicación. Era necesario demostrar que, aun después de ese cambio ocupacional, subsistían obstáculos reales que le impedían o dificultaban de manera sustancial desarrollar las labores de coordinadora de devoluciones en condiciones equiparables a las de los demás trabajadores.

Por consiguiente, no se observa error de valoración probatoria en la sentencia recurrida sobre este puntual aspecto. Le asistía margen al tribunal para concluir que si bien, estaban acreditados los diagnósticos y la atención médica recibida por la demandante, no estaba acreditada la existencia de barreras actuales y concretas en el desempeño del cargo de coordinadora de devoluciones. En esa medida, la aseveración del juez de la apelación según la cual no se demostró que la trabajadora enfrentara, para la fecha de terminación del vínculo, obstáculos derivados de su

condición de salud que afectaran de manera relevante el ejercicio de sus funciones, no aparece caprichosa ni contraevidente, sino compatible con el alcance de los medios de convicción allegados al proceso.

Esta conclusión se acompasa con la orientación reciente de esta Corporación en torno al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según la cual la protección de estabilidad laboral reforzada se predica de los trabajadores con discapacidad relevante, entendida conforme a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, y solo se activa cuando, dentro de un marco de libertad probatoria, se acreditan: *i)* la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de mediano o largo plazo; *ii)* la presencia de barreras en el entorno laboral que impiden o dificultan al trabajador el ejercicio efectivo de sus funciones en condiciones de igualdad; y *iii)* el conocimiento de esa situación por parte del empleador al momento del despido.

La discapacidad relevante a estos efectos no se agota en la mera constatación de la deficiencia o de su duración, *sino en la interacción de esta con el entorno de trabajo*. Solo cuando se demuestran estos elementos se activa la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y surge, para el empleador, el deber de realizar ajustes razonables, sin que ello lo despoje de la facultad de dar por terminado el contrato con sustento en una causa justa u objetiva, ajena a la situación de discapacidad (CSJ SL1996-2024 – SL1749-2025).

6.- Distinta solución merece el reproche dirigido contra la conclusión del tribunal relativa a la forma de terminación del contrato de trabajo, pues la Sala sí advierte un error fáctico en ese puntual aspecto, denunciado tanto en el primero como en el segundo cargo, ya que se concluyó que el vínculo finalizó el 17 de enero de 2018 por culminación de la obra o labor contratada sin que esa inferencia encuentre respaldo en las pruebas calificadas singularizadas por la censura.

Efectivamente, lo que esos medios de convicción acreditan es que el último contrato vigente entre las partes fue el suscrito el 15 de febrero de 2016, pactado *«por el término que dure la obra o labor»*, en el cual se señaló como lugar de misión la Fundación Hospital de la Misericordia. En cuanto a la labor convenida, la cláusula segunda estipuló:

2- La labor contratada es la prestación de servicio para atender INCREMENTO OPERATIVO AREA SALU (sic) la cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al EMPLEADOR por el USUARIO. En consecuencia este CONTRATO terminará en el momento en que el USUARIO comunique al EMPLEADOR que ha dejado de requerir los servicios del TRABAJADOR sin que el EMPLEADOR tenga que reconocer indemnización alguna...

A su turno, en la comunicación de terminación del contrato, Activos SAS expresó: *«Atentamente nos permitimos comunicarle que la labor para la cual fue contratado(a), finaliza el día 17 de Enero del 2018 inclusive»*.

De otra parte, durante la vigencia de ese vínculo laboral estuvieron en ejecución entre Activos SAS y la Fundación

Hospital de la Misericordia los contratos de prestación de servicios de suministro de personal temporal suscritos el 1.º de enero de 2016 y el 1.º de enero de 2017. Este último dispuso en su cláusula décima segunda, lo siguiente:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA.- DURACIÓN. El término de duración del presente Contrato es de doce (12) meses contados a partir de su suscripción, pero se prorrogará automáticamente por periodos iguales y sucesivos si ninguna de Las Partes avisa a la otra su deseo de terminarlo por escrito con treinta (30) días de anticipación.

De ese conjunto documental se desprenden dos conclusiones relevantes. La primera, que la misión para la cual fue contratada la trabajadora solo podía concluir cuando la Fundación Hospital de la Misericordia comunicara a Activos SAS que había dejado de requerir sus servicios. Sin embargo, tal como lo reprocha la recurrente, en el expediente no obra prueba de que esa manifestación se hubiera producido.

La segunda, que, incluso, si se aceptara la premisa del tribunal según la cual la misión concluyó porque había terminado el contrato de suministro de personal temporal, tal consideración tampoco cuenta con respaldo probatorio. Ello es así, porque para el 17 de enero de 2018 dicho contrato continuaba vigente por efecto de su cláusula de prórroga automática, sin que obre elemento de convicción que acredite su terminación para esa fecha.

Así las cosas, la Sala encuentra fundado el reproche de la censura en este puntual aspecto, pues el tribunal dio por

demostrada, sin estarlo, la culminación de la obra o labor que habría justificado la terminación del contrato de trabajo de la demandante. Por ende, los cargos prosperan parcialmente; no en cuanto pretendían demostrar la existencia de barreras derivadas de la condición de salud de la actora para el desempeño del último cargo, sino en lo relativo a la conclusión del juez de la apelación sobre la finalización de la labor contratada, la cual carece de soporte en las pruebas calificadas del proceso.

Se absuelve de costas en el recurso extraordinario de casación, pues prosperaron parcialmente los cargos.

## **XI. SENTENCIA DE INSTANCIA**

En sede de instancia, y como consecuencia de la casación parcial de la sentencia del tribunal, corresponde a la Sala establecer si hay lugar a reconocer a la demandante la indemnización por despido sin justa causa reclamada de manera subsidiaria.

Con este fin, debe recordarse que en el proceso quedó definido que la Fundación Hospital de la Misericordia ocupó la posición de empleadora de la actora durante los sucesivos vínculos laborales desarrollados entre el 27 de enero de 2004 y el 17 de enero de 2018; y que, el último de ellos, en el que se desempeñó como coordinadora de devoluciones, estuvo vigente entre el 15 de febrero de 2016 y el 17 de enero de 2018.

En relación con esta modalidad contractual, el artículo 45 del CST autoriza a las partes para celebrar contratos por el tiempo que demande la ejecución de una obra o labor determinada. Ello supone que la duración del vínculo no se fija por una fecha cierta, sino por la culminación efectiva del objeto específico para el cual fue celebrado, de manera que su terminación solo se justifica cuando se acredita que la labor contratada realmente llegó a su fin.

Precisamente, esta Corporación en la sentencia CSJ SL, 6 mar. 2013, rad. 39050, reiterada en la SL3282-2019, y en la SL1052-2022, resaltó lo siguiente:

Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas.

En ese orden, para que el empleador pueda válidamente dar por terminado un contrato de trabajo por duración de la obra o labor, sin que ello configure un despido injustificado, no basta con invocar esa modalidad contractual ni con afirmar unilateralmente que la labor concluyó. Le corresponde acreditar que la obra o labor específicamente contratada llegó en realidad a su fin, pues solo esa circunstancia objetiva legitima la extinción del vínculo.

Bajo esa premisa, basta traer a colación lo considerado en sede de casación respecto de la ausencia de prueba sobre

la terminación efectiva de la obra o labor invocada como sustento del fenecimiento del vínculo, para advertir que no quedó demostrada la causa objetiva alegada por la demandada. En consecuencia, al no acreditarse que la labor específicamente contratada hubiera concluido en realidad, la terminación del contrato no encuentra respaldo en el literal d) del artículo 61 del CST y debe calificarse como injustificada.

Ahora, como la terminación del vínculo ocurrió el 17 de enero de 2018 sin que se demostrara la finalización de la obra o labor contratada, la Sala toma como referente temporal para liquidar la indemnización el lapso que restaba hasta el 31 de diciembre de 2018. Ello, porque el contrato de prestación de servicios de suministro de personal temporal suscrito entre Activos SAS y la Fundación Hospital de la Misericordia el 1 de enero de 2017 tenía una duración inicial de 12 meses y preveía su prórroga automática por periodos iguales y sucesivos si ninguna de las partes comunicaba por escrito su decisión de darlo por terminado con treinta días de antelación, sin que en el proceso obre prueba de que ese aviso se hubiera producido.

En esas condiciones, para el 17 de enero de 2018 dicho acuerdo continuaba vigente y, por tanto, el tiempo faltante hasta el 31 de diciembre de 2018 constituye el parámetro temporal que corresponde emplear para la liquidación. Así, con base en el último salario devengado por la actora, equivalente a \$1.667.553, la indemnización prevista en el artículo 64 del CST asciende a \$19.399.200.

Definida la procedencia de la indemnización, corresponde precisar los sujetos obligados a su pago. Sobre este aspecto, debe recordarse que en el proceso quedó en firme la conclusión conforme a la cual la Fundación Hospital de la Misericordia ocupó la posición de verdadera empleadora de la demandante. En esas condiciones, Activos SAS, que intervino formalmente en la vinculación de la trabajadora y en la ejecución de los contratos celebrados para el envío en misión, actuó como simple intermediaria. Por ello, en los términos del artículo 35 del CST, responde solidariamente por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, de modo que la condena por la pretensión subsidiaria debe imponerse conjuntamente a la Fundación Hospital de la Misericordia y a Activos SAS.

En consecuencia, se revocará la sentencia de primer grado en lo pertinente y, en su lugar, se condenará solidariamente a la Fundación Hospital de la Misericordia y a Activos SAS a pagar a la demandante Blanca Yinet Naranjo Bejarano la indemnización por despido sin justa causa, en suma de diecinueve millones trescientos noventa y nueve mil doscientos pesos (\$19.399.200), valor que deberá ser indexado desde la fecha de terminación del vínculo y hasta cuando se verifique su pago.

Las costas de primera instancia estarán a cargo de las demandadas; sin lugar a ellas en la alzada.

## **XII. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA PARCIALMENTE** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el veintiocho (28) de junio de dos mil veinticuatro (2024), dentro del proceso ordinario laboral que **BLANCA YINET NARANJO BEJARANO** siguió contra **ACTIVOS SAS** y la **FUNDACIÓN HOSPITAL DE LA MISERICORDIA**, únicamente en cuanto al hecho de negar la indemnización por despido sin justa causa. No se casa en lo demás.

**ABSOLVER** de la condena en costas en casación, por haber prosperado parcialmente la acusación.

En sede de instancia, **SE REVOCAN** los numerales tercero, cuarto y quinto de la sentencia proferida el 15 de febrero de 2024 por el Juzgado Treinta y Cuatro Laboral del Circuito de Bogotá, y en su lugar se **CONDENA** a la **FUNDACIÓN HOSPITAL DE LA MISERICORDIA** y solidariamente a **ACTIVOS SAS** a pagar a la demandante **BLANCA YINET NARANJO BEJARANO** la indemnización por despido sin justa causa, que asciende a la suma de diecinueve millones trescientos noventa y nueve mil doscientos pesos (\$19.399.200), y deberá ser indexada al momento de su pago efectivo. Se confirma en lo demás.

**CONDENAR** en costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.