

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada se requiere la demostración de tres supuestos: 1) 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; 2) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y 3) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. /

HECHOS: La demandante (LMZG), pretende que, se declare la existencia de un contrato por obra o labor determinada con la pasiva, que, su despido fue ineficaz ante la omisión de la autorización del Ministerio de Trabajo; que sea reintegrada al cargo que venía desempeñando o a uno de superior jerarquía, con el pago de salarios, prestaciones y derechos extralegales desde el despido hasta su nueva vinculación e indemnización por despido sin justa causa debidamente indexado. El Juez de primera instancia, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo que terminó sin justa causa; que la demandante no demostró ser sujeto de debilidad manifiesta, absolviendo a la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍAS.A., del reintegro y pago de salarios y prestaciones; condenó a la empresa a pagar indemnización por despido injusto debidamente indexada. La Sala debe establecer, si se encuentra acreditada la estabilidad laboral reforzada y la factibilidad del reintegro al cargo, con el pago de salarios e indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TESIS: A partir de la sentencia SL1152- 2023, reiterada, entre otras SL144-2024, la Sala de Casación Laboral reevaluó la orientación en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013. (...) Según tesis imperante de la Corte Constitucional, explicada en pronunciamientos SU087-2022 y SU061-2023, para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada 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.” (...) Ahora bien, es lo cierto que en la sentencia CC SU040-2018, la Corte Constitucional asentó que no hay discriminación en la desvinculación por vencimiento del plazo en eventos en que se contrata con conocimiento de la discapacidad que padece una persona, y en el marco de una política pública de inclusión social, lo que a juicio de la censura se adoctrinó de cara a supuestos fácticos diferentes a los de ahora; sin embargo, el fallador de segundo grado se refirió a ese pronunciamiento constitucional para destacar la finalidad del artículo 26 de la Ley 361, en tanto expresó: La norma anteriormente mencionada tuvo como finalidad permitir que las personas que padezcan una discapacidad puedan acceder al mercado laboral sin ser discriminados en razón de esa condición, esto es, derribar las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que históricamente han impedido que las personas con capacidades diversas puedan hacer efectivo su derecho al trabajo. (...) En el caso concreto, se afirmó y declaró la existencia de relación laboral de la demandante con la pasiva, entre el 3 de marzo de 2017 y el 30 de abril de 2018. (...) Teniéndose en cuenta la historia clínica, se observa que la actora realizó varias consultas antes del inicio de la relación laboral por los padecimientos que indicó fueron producto de los riesgos físicos y ergonómicos a los que se veía expuesta en el desarrollo de su actividad con la demandada. (...) En el interrogatorio que realizara el juzgado; se tiene que no es posible afirmar

que la desvinculación obedeció a su condición de salud, al no quedar demostrada ninguna circunstancia ocurrida en el lapso de labores que le generara una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, diferente a las que traía o el agravamiento de estas, en tanto, la tendinitis de bíceps fue diagnosticada en 2011, y el síndrome del túnel carpiano y los traumatismos superficiales múltiples de muñeca y mano desde 2016, a pesar de que en el interrogatorio dijo padecer estos problemas después de iniciar con la demandada. Tampoco se corroboró la existencia de barreras que impidieran el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás. De igual forma, no se presentaron incapacidades médicas “constantes”, como se afirmó en la demanda, que conduzcan a presumir una conducta discriminatoria. En realidad, solo se dan dos entre el 30 de enero y el 2 de febrero de 2018 (4 días) y del 11 al 12 de abril de 2018. (...) La Ley 1618 de 2013, amplió a las deficiencias de mediano plazo: ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos: 1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (...) Para la Sala no están dadas las exigencias necesarias para considerar que la trabajadora se encontraba en situación de discapacidad al momento del despido, ni que el ejercicio efectivo de su labor se viera obstaculizado por un entorno laboral que le impidiera el goce pleno de sus derechos en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. En consecuencia, no se superan los presupuestos de la multicitada Convención y de la jurisprudencia especializada para comprobar una situación de discapacidad, pues la prueba adosada no informa sobre la existencia de obstáculos o barreras por corregir o remover a cargo del empleador como consecuencia de las enfermedades padecidas por la empleada lo cual excluye la presunción de discriminación y, por ende, la exigencia de una justa causa o de la autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del vínculo. Luego procedente resulta la confirmación de la sentencia revisada.

MP: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 09/08 /2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Liliana María Zapata Goez
DEMANDADO	Aseo y Sostenimiento y Compañía S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 03 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 003 2020 00234 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 159 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997 o indemnización por despido.
DECISIÓN	Confirma auto -negativa prueba testimonial. Confirma sentencia - no requisitos para estabilidad laboral reforzada Ley 361

En la fecha, **nueve (09) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados: **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García** y como ponente, **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación formulado por el apoderado de la señora **Liliana María Zapata Goez**, contra **el auto** emitido por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, por medio de la cual decidió **no practicar el testimonio solicitado y oportunamente decretado**. En caso de avalarse el veredicto de primer grado frente al particular, se abordará la alzada propuesta igualmente por el abogado de la actora, frente a la sentencia dentro del mismo asunto. Proceso con radicado único nacional 05001 3105 **003 2020 00234 01**.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 015**, que se plasma a continuación.

Antecedentes

Las pretensiones de la demandante se orientan a que se declare la **existencia de un contrato por obra o labor determinada con la pasiva, entre el 3 de marzo de 2017 y el 30 de abril de 2018**, así como que su despido fue ineficaz ante la omisión de la autorización del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, ruega ser reintegrada al cargo que venía desempeñando o a uno de superior jerarquía, con el pago de salarios, prestaciones y derechos extralegales generados entre el momento del finiquito y su nueva vinculación. También requiere la cancelación de 180 días de salario. De manera subsidiaria, pide el pago de la indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada.

En sustento y para lo que interesa a esta instancia en atención a los recursos formulados, afirma que fue vinculada por la sociedad Aseo y Sostenimiento y Compañía S.A. mediante contrato por obra o labor, atado al acuerdo de prestación de servicios integrales de aseo con el centro comercial Unicentro. Que inició labores el 3 de marzo de 2017 y que su jornada laboral fue de 48 horas a la semana de domingo a domingo, con un día de descanso y turnos rotativos, devengando el salario mínimo legal. Asevera que padece una serie de diagnósticos como: *"tendinitis de bíceps, síndrome del túnel carpiano, traumatismos superficiales múltiples de la muñeca y de la mano, y el principal de ellos es la bursitis trocantérica izquierda (bursitis del trocánter), todos ellos producto de los riesgos físicos y ergonómicos a los que se ve expuesta en el desarrollo de su actividad laboral, tal y como lo tiene referenciado el citado empleador en el perfil de funciones del cargo"*. Que el 1º de febrero de 2018 consultó a su EPS por

el dolor lumbar, diagnosticándosele bursitis del trocánter, emitiéndose recomendaciones médicas, entre ellas: *"Descansar la articulación afectada tanto como sea posible. Suspendar o disminuir la práctica de movimientos o deportes que le causen dolor a la articulación. Tener un reposo relativo durante la fase aguda. Evitar estar mucho tiempo en una misma posición. Asegurarse de hacer pausas activas de acuerdo con el programa de salud ocupacional de la empresa."* Adicionalmente, le fue prescrita la ingesta de analgésicos y la remisión a 10 sesiones de fisioterapia. También presentó incapacidades pues los medicamentos y terapias no consiguieron menguar el dolor, dado que le correspondía subir y bajar escaleras con frecuencia y hacer movimientos repetitivos debido a la labor desempeñada. Argumenta que las recomendaciones médicas no fueron atendidas por su empleador. Indica que, a pesar de sus padecimientos, fue víctima de persecución por parte de su supervisora a fin de lograr su renuncia o la motivación de su despido. El 30 de abril de 2018, le fue entregada una comunicación de reubicación, no obstante, en la misma misiva se le finalizó el contrato a partir de esa fecha, aduciéndose la terminación de la obra, supuesto que no se acompasó con la realidad ante la respuesta emitida por el centro comercial.

En auto del **16 de marzo de 2021**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente enterada de la actuación la sociedad convocada allegó contestación en los siguientes términos:

De los hechos, acepta la vinculación laboral de la actora el 3 de marzo de 2017, el tipo de contrato celebrado, los turnos de 48 horas con un día compensatorio y el salario percibido. Los demás supuestos o no son ciertos o no le constan, aclarando que la demandante presenta padecimientos médicos e incapacidades de hace más de 20 años, tal y como se evidencia en la historia clínica, la cual, dada la reserva, pudo conocer solo con la demanda. Adicionalmente, si bien tiene varios diagnósticos, no puede afirmarse que deriven de su trabajo. Asimismo,

aunque consultó a la EPS por dolor de espalda, como se pudo conocer de la historia clínica, y se emitieron recomendaciones, estas fueron funcionales mas no ocupacionales, no contando con fuero de salud. **Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso las excepciones de:** falta de causa para demandar, inexistencia de la obligación de indemnizar, buena fe patronal, mala fe de la reclamante, compensación y la genérica.

Auto atacado

En la audiencia del artículo 77 del C.P.T. y de la S.S., específicamente en la etapa de práctica de pruebas, el **a quo** indicó, después de evidenciar que la testigo de la parte actora, **Margarita María Posada Muñoz**, tenía mala conexión y estaba en la calle caminando al momento de rendir su declaración, que no recibiría la misma. Argumentó que las normas constitucionales y estatutarias de la administración de justicia indican que el proceso judicial es formal, donde prima la dirección de operador para hacer valer el debido proceso y el derecho sustancial de las partes. Adicionalmente, tuvo en cuenta que **la declarante advirtió que se encontraba realizando diligencias y que por tal motivo no podía estar en un solo sitio, lo cual daba lugar a movimientos bruscos en su cámara, problemas de audibilidad, ruido de fondo y otras circunstancias que violentaban de forma flagrante la formalidad de la audiencia judicial conocidas por el abogado demandante.** Además, en este tipo de procesos se exige a los profesionales del derecho que, en lo posible, tengan a los deponentes en sus oficinas.

En desacuerdo el **apoderado de la actora**, interpuso recurso de apelación, explicando que se negó la declaración de la señora Margarita Posada, quien estaba presta y dispuesta a rendir su testimonio, aunque

enfrentaba una dificultad logística de último momento que no debería invalidar su deponencia. Afirma que la decisión adoptada va en contra de las disposiciones constitucionales que priorizan el derecho sustancial sobre las formalidades, además de vulnerar el debido proceso y derecho de defensa, máxime cuando debe entenderse que la virtualidad facilita las cosas, siendo este medio contundente para soportar los hechos que rodean la terminación del contrato laboral.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

Del recuento hasta aquí realizado se tiene que el **problema jurídico** queda circunscrito a establecer, si la determinación del a quo, en cuanto a la negativa de la práctica de la prueba testimonial se debe mantener, o por el contrario, se debe revocar como lo pide el recurrente.

Pues bien. La noción de carga de la prueba es una herramienta procesal que permite a las partes aportar los elementos de convicción para acreditar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico perseguido para el caso del demandante, o de las excepciones propuestas por el demandando. Su aplicación trae como consecuencia que aquella parte que no aporte elementos de convicción de lo que alega **asuma** las consecuencias adversas de tal conducta procesal.

La mencionada figura se encuentra establecida en el art. 167 del CGP aplicable al trámite laboral por remisión analógica del art. 145 del C.P.T. y S.S. que en su tenor literal dispone:

Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Sobre el tema de la prueba, el estatuto procesal especial reza:

Art. 51. Medios de prueba. *Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la Ley ...*

Art. 53. Rechazo de pruebas y diligencias inconducentes. *El juez podrá, en decisión motivada, rechazar la práctica de pruebas y diligencias inconducentes o superfluas en relación con el objeto del pleito.*

En cuanto a la prueba de testigos, el juez limitará el número de ellos cuando considere que son suficientes los testimonios recibidos y los otros medios de convicción que obran en el proceso.

Ahora, no puede perderse de vista que el artículo 78 del C.G.P. numeral 8, establece como deberes de las partes y sus apoderados

"Prestar al juez su colaboración para la práctica de pruebas y diligencias."

Y el inciso 2º del numeral 11 del mismo precepto impone al apoderado **el deber** de:

Citar a los testigos cuya declaración haya sido decretada a instancia suya....

Sumado a ello, el artículo 58 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia vigente, faculta a los jueces para la imposición de medidas correccionales, entre otros casos:

3. Cuando cualquier persona asuma comportamientos contrarios a la solemnidad que deben revestir los actos jurisdiccionales, o al decoro que debe imperar en los recintos donde éstos se cumplen.

El respeto y el decoro en la administración refieren al comportamiento digno y profesional que deben mantener tanto los jueces como las partes involucradas y todos los actores presentes durante el trámite, **incluidas las audiencias**. Por tal motivo, deben actuar con cortesía y consideración hacia los demás, evitando comportamientos que puedan

perturbar el orden o la solemnidad que ameritan. **Esto incluye el acatamiento a las normas procesales, la puntualidad, la disposición para estar en las diligencias, el uso adecuado del lenguaje y la presentación de argumentos de manera clara y objetiva**, ello en tanto, este principio es fundamental para garantizar audiencias justas, equitativas e imparciales.

De acuerdo con lo expuesto, razón le asistió al juez en negar la práctica del testimonio solicitado, ya que el decoro y el respeto por la administración de justicia son cruciales dentro del proceso judicial. La seriedad y formalidad inherentes a un procedimiento requieren que los testigos estén dispuestos a rendir su declaración en un entorno adecuado y digno, que respete el rito de la diligencia. Esto implica que la deponente debía situarse en un lugar apropiado, sin interrupciones ni distracciones, garantizando así la integridad y autenticidad de su versión. Además, era imperativo que el abogado colaborara diligentemente para asegurar que la prueba se llevara a cabo en las mejores condiciones posibles, especialmente cuando la audiencia fue programada con suficiente antelación y era conocedor de las etapas que se iban a llevar a cabo, por tal, debió facilitar su desarrollo.

Y aunque la virtualidad permite la flexibilidad en la ubicación de partes, testigos y apoderados, **no puede llegarse a la informalidad extrema que plantea el recurrente, esto es, recibir declaración a una testigo** que al ser requerida por el juez para ubicarse en un espacio que tuviera buena señal, adujo ***encontrarse realizando diligencias y que por tal motivo no podía estar en un solo sitio, presentando múltiples interferencias naturales por ese proceder, y por una deficiente conectividad.*** Luego si de tanta trascendencia era la prueba, debió la actora o su apoderado, **como ya se dijo, comunicar con antelación la fecha de la audiencia**, y de

ser imposible por los compromisos de la deponente, **comunicarlo al juzgado para tomar las medidas del caso**, lo que no aconteció y no pretender como se argumenta en la alzada, **comprometer la solemnidad y seriedad de los trámites judiciales**.

Situación diferente ocurriría si, por ejemplo, se hubiese presentado un problema técnico de conexión mientras la declarante se encontraba en un sitio adecuado y dispuesta a participar activamente en la audiencia, en condiciones dignas para proporcionar su versión de los hechos. Luego, como ello no aconteció **procedente resulta la confirmación del auto atacado**.

Y en gracia de discusión, cabe señalar que, el testimonio que se echa de menos no resulta relevante, ni indispensable para la decisión de fondo. Es decir, no es esencial para la demostración de los hechos en cuestión, dado que los medios de convicción que ya obran en el plenario son suficientes para proferir fallo, sin afectar derecho alguno de las partes.

En ese orden de ideas **se confirma la negativa de la práctica de la prueba testimonial**, sin que haya lugar a imponer condena en costas en esta instancia.

Sentencia

Se continúa con el recuento del caso a fin de darle respuesta al recurso de apelación incoado de cara al veredicto final del primer grado, que según la parte resolutive quedó en los siguientes términos:

PRIMERO: DECLARAR que entre la señora LINA MARIA ZAPATA GOEZ, identificada con CC 43.907.803 y la sociedad ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A, existió relación de trabajo entre el 3 de marzo de 2017 hasta

el 30 de abril de 2018, la cual se terminó sin justa causa por parte de su empleador Aseo y sostenimiento S.A.

SEGUNDO: DECLARAR que la demandante LINA MARIA ZAPATA GOEZ no demostró ser sujeto de debilidad manifiesta y haber sido despedida por dicha situación, por lo tanto, se ABSUELVE a la empresa ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍAS.A. de la solicitud realizada por la demandante de debilidad estabilidad laboral reforzada en su favor y por lo tanto al Reintegro y pago de salarios y prestaciones.

TERCERO: DECLARAR a la entidad demandada ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A obligada a pagar INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO a la demandante. Indemnización que asciende a la suma de \$20´914.146,00 tal como fue aplicado en la parte motiva de esta sentencia.

CUARTO. Se ORDENA INDEDEXAR esta suma de dinero \$20´914.146,00, desde el 1 de julio de 2020 hasta cuando real y efectivamente sea pagada a la demandante.

QUINTO. ABSOLVER a la demandada de la solicitud declaración de estabilidad laboral reforzada de reintegro laboral y de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo hasta el reintegro.

SEXTO: costas procesales a cargo de la demandada ASEO Y SOSTENIMIENTO Y COMPAÑÍA S.A. Agencias en derecho en favor de la demandante en la suma de 2´600.000,00.

El a quo analizó de manera detallada los principios constitucionales del derecho del trabajo bajo el concepto de Estado Social de Derecho, lo que implica condiciones internas de no discriminación, protección al empleado, entre otros. Abordó el concepto de estabilidad laboral reforzada, indicando que es una construcción jurisprudencial basada en la protección constitucional de ciertas categorías de trabajadores en situación de debilidad manifiesta, como madres o personas con discapacidades, lo que envuelve restricciones adicionales al despido y está respaldado por pronunciamientos de las altas cortes. Para concluir, al examinar los medios de convicción, tanto documentales como testimoniales, advirtió que la empleadora, durante el período de marzo de 2017 a abril de 2018, no recibió órdenes de reubicación laboral, ni recomendaciones médicas para la demandante, adicional a que la parte actora no proporcionó pruebas suficientes para justificar una estabilidad laboral reforzada, ya que, si bien la historia médica muestra algunas

dolencias, estas no reportan una gravedad significativa, además no reportó incapacidades, sumado a que el informe de la Facultad Nacional de Salud Pública, da cuenta que la pérdida de capacidad laboral es del 3.8%, considerada ínfima para los efectos planteados.

Inconforme, **se interpuso recurso de apelación por el apoderado de la actora**, en forma parcial, al no otorgársele la estabilidad laboral reforzada, esencia del trámite. Para ello, esgrime que el despacho negó la práctica de la prueba testimonial de la señora Margarita Posada sin tener en cuenta el artículo 228 de la Constitución Política, que establece que la administración de justicia debe ser pública y garantizar el derecho sustancial sobre las formalidades. Crítica la negativa de escuchar a la testigo, a pesar de su presencia en la diligencia, lo cual impidió aportar evidencia crucial para demostrar la condición de debilidad manifiesta.

De igual forma se muestra inconforme con la valoración de la documental, en particular, la pericial médica fue tomada en cuenta de manera sorpresiva y sin el debido proceso legal, ya que la misma no fue objeto de contradicción, violándose el derecho de defensa, así como postulados legales y constitucionales. Destaca que el expediente contiene medios de convicción documentales importantes, como historias clínicas y comprobantes de nómina, que demuestran las condiciones de salud de la reclamante y el conocimiento que el empleador tenía sobre sus incapacidades. También menciona que la actora recibió sesiones de terapia y recomendaciones médicas antes de la terminación de su contrato, lo que debió valorarse para determinar la estabilidad, así como aplicar la jurisprudencia constitucional y la Ley 1346 de 2009 sobre personas en situación de discapacidad. La falta de ajustes razonables por parte del empleador y la omisión de tramitar el permiso ante el Ministerio del Trabajo son omisiones significativas que

afectan la validez de la terminación del contrato. El precedente de la Corte Constitucional, incluida la sentencia C-531 de 2000, respalda la necesidad de proteger los derechos laborales de la señora Liliana al acreditarse una condición de salud que le impedía o dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus labores.

Durante la **etapa de alegaciones**, la parte demandada insistió en los argumentos expuestos a lo largo del proceso, sosteniendo que la actora no tiene derecho al reintegro solicitado, ya que no goza de estabilidad laboral reforzada.

En orden a decidir, basten las siguientes;

Consideraciones

Queda definido, pues frente a ello no se manifestó inconformidad alguna, que entre las partes existió un **contrato de trabajo entre el 3 de marzo de 2017 y el 30 de abril de 2018**, calenda en que finalizó sin justa causa, imponiéndose condena por parte del a quo por indemnización tarifada en el artículo 64 del C.S.T.

En tales condiciones, el debate en esta instancia se centra en establecer si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud de la actora, y la factibilidad del reintegro al cargo ocupado para la data de su desvinculación, con pago de salarios, prestaciones e indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que*

informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes” (Sentencias SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios oportunamente adosados, los falladores tienen la facultad de otorgar mayor peso a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

Se procede entonces al análisis de la estabilidad laboral reforzada, para lo que resulta pertinente destacar que a partir de la sentencia **SL1152-2023**, reiterada, entre otras en las: SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023, SL1183-2023, SL2834-2023 y SL144-2024, la Sala de Casación Laboral reevaluó la orientación en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En la última providencia citada, se expuso la síntesis de tal criterio, así:

(i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013¹.

*(ii) Así, para la Sala, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí **debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria**, sin necesidad de una prueba solemne:*

- ***Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.***
- ***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.***
- ***El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.***

¹ Esto en relación con los hechos ocurridos a partir de la entrada en vigencia de esas normas.

(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] 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 [...]», en la medida en que «[...] 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». Negrillas intencionales.

Y **según tesis imperante de la Corte Constitucional**, explicada en pronunciamientos **SU087-2022 y SU061-2023**, para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada 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." (resaltos fuera del texto original)

Frente al primero, en dichas providencias 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 desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.
--	---

Por resultar pertinente para la decisión a tomar, debe advertirse que también se cuenta con posición unificada de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral frente al evento en que **al momento de la vinculación el trabajador padece la limitación que le sirve de sustento para invocar la estabilidad laboral reforzada**, caso en el cual ello no es posible, en consideración a las medidas afirmativas y estímulos para los empleadores que contribuyan con la creación y fomento de las fuentes de trabajo para personas con discapacidad, en los términos de los artículos 22 y 24 de la Ley 361 de 1997. En sentencia **SU040 de 2018** se dijo:

7.1.4. Así las cosas, en el caso particular de la señora Leyton Cortés se advierte que su contratación se hizo dentro de un proceso de inclusión de personas en condición de discapacidad –perteneciente a una política pública de inclusión del Plan de Desarrollo “Bogotá Humana 2012-2016”– y bajo una de las modalidades permitidas, es decir, a través de un contrato de prestación de servicios y de manera temporal.

De manera que la vigencia de este contrato se encontraba claramente establecida y era conocida por las partes suscribientes del mismo, situación que no permitía que se generaran expectativas de permanencia para la accionante ni mucho menos una estabilidad laboral reforzada en los términos expuestos reiterada y consistentemente por la jurisprudencia de esta Corporación, en la medida que (i) la señora María Eugenia Leyton Cortés fue contratada bajo una política pública de inclusión específica y en virtud de su pertenencia a la población discapacitada, y (ii) la finalización de la misma no obedeció a su discapacidad ni se constituyó en un acto discriminatorio en su contra. Todo lo contrario, su desvinculación obedeció al vencimiento del pacto inicialmente acordado y a la pérdida de vigencia de la política pública distrital bajo la cual fue contratada.

Y en la **SL3164-2023**, se ilustró:

En el asunto de que se trata, acreditada está la deficiencia física que padece el actor, que afecta su locomoción, a consecuencia de secuelas dejadas por la enfermedad de poliomielitis. Tal como se indicó al historiar el trámite, así fue aceptado por la encausada al contestar la

demanda. En esa medida, el primer presupuesto de la discapacidad resultó acreditado, no empecé, la confesión que el *ad quem* derivó del interrogatorio de parte rendido por el convocante del juicio -que no es dable examinar por esta vía- lo llevó a concluir que los problemas de movilidad del trabajador no constituían una barrera para el ejercicio pleno de su actividad laboral, de suerte que no se presumía discriminatorio el despido, ni viable la protección.

Si bien, una lectura desprevenida del fallo atacado, llevaría a pensar que para el juzgador de la alzada no operó la presunción, simplemente porque el actor fue contratado por Seti SAS, a sabiendas de su limitación física, en realidad, lo determinante de la decisión fue que el operador judicial no avizó la existencia de barreras para la ejecución de sus funciones. Así se afirma, porque fue insistente en señalar «que la deficiencia que padece el demandante no impedía o dificultaba el desempeño de sus labores en condiciones regulares».

En ese orden, la traza jurídica que hizo el colegiado para definir la condición de discapacidad, no sujeta a un porcentaje y, por contera, para la procedencia de la protección exigida, se aviene, en un todo, al criterio actual de la Sala sobre la materia.

Ahora bien, es lo cierto que en la sentencia CC SU040-2018, la Corte Constitucional asentó que no hay discriminación en la desvinculación por vencimiento del plazo en eventos en que se contrata con conocimiento de la discapacidad que padece una persona, y en el marco de una política pública de inclusión social -lo que a juicio de la censura se adoctrinó de cara a supuestos fácticos diferentes a los de ahora-; sin embargo, el fallador de segundo grado se refirió a ese pronunciamiento constitucional para destacar la finalidad del artículo 26 de la Ley 361, en tanto expresó:

[...] La norma anteriormente mencionada tuvo como finalidad permitir que las personas que padezcan una discapacidad puedan acceder al mercado laboral sin ser discriminados en razón de esa condición, esto es, derribar las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que históricamente han impedido que las personas con capacidades diversas puedan hacer efectivo su derecho al trabajo.

Esta finalidad es bien explicada en la sentencia SU-040 de 2018 (...).

Empero, como precedentemente se anotó, lo que le impidió dispensar la protección, fue que no halló demostrada la discapacidad (deficiencia-barreras) y, en consecuencia, la discriminación en el despido.

La Sala precisa, que en casos como el estudiado, en el que el empleador sabía de la situación del trabajador, y eliminando cualquier obstáculo que reprimiera el goce pleno de sus derechos, decide incorporarlo, no es posible presumir discriminación en la desvinculación, por la sola presencia de la deficiencia; por el contrario, tal circunstancia bien puede ser entendida como una práctica de acceso al empleo, al interior de las empresas que, en últimas, apunta al cumplimiento de uno de los principios generales de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, contenido en el artículo 3, literal c), relativo a la «participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad».

Lo anterior, en modo alguno significa, que durante la ejecución del contrato, no puedan devenir barreras que le impidan al trabajador

ejecutar sus funciones en iguales condiciones que sus pares, pues no se pierda de vista que aquellas pueden ser actitudinales, comunicativas o físicas, y que, de hallarse demostradas, pueden dar lugar a dispensar la protección.

*En las transcripciones las negrillas son intencionales.

En el caso concreto, se afirmó y declaró la existencia de relación laboral de la demandante con la pasiva, entre el 3 de marzo de 2017 y el 30 de abril de 2018. Y en los hechos se expuso:

Segundo: La actora inicio sus labores el día 3 de marzo de 2017, encontrándose en óptimas condiciones físicas...

Quinto: La señora LILIANA MARÍA, **padece de una serie de diagnósticos clínicos entre ellos tendinitis del bíceps, síndrome del túnel carpiano, traumatismos superficiales múltiples de la muñeca y de la mano, y el principal de ellos es la bursitis trocánterica izquierda (bursitis del trocánter), todos ellos producto de los riesgos físicos y ergonómicos a los que se ve expuesta en el desarrollo de su actividad laboral,** tal y como lo tiene referenciado el citado empleador en el perfil de funciones del cargo

SEXTO: Como consecuencia de lo anterior, la actora consultó en la EPS SUBA, en consideración al dolor lumbar el día 1 de febrero de 2018, donde le fue diagnosticada la bursitis del trocánter, y consecuentemente le fueron emitidas recomendaciones médicas, referidas al tratamiento de su enfermedad, los cuales se resumen así:

- Descansar la articulación afectada tanto como sea posible
- Suspenda o disminuya la práctica de movimientos o deportes que le causen dolor a la articulación.
- Tener un reposo relativo durante la fase aguda.
- Evitar tener mucho tiempo en una misma posición
- Asegurarse pausas activas de acuerdo al programa de salud ocupacional de la empresa.

SÉPTIMO: En consideración a lo anterior a la actora le fue prescrito la ingestión de analgésicos y la remisión a 10 secciones de fisioterapia, tal y como se describe en las citas programadas allegadas como prueba documental, contentiva en la historia clínica, para posteriormente continuar con el tratamiento médico dependiendo de su evolución.

OCTAVO: La anterior patología, generó consigo una serie de incapacidades constantes, dado que, no obstante la ingestión de analgésicos y las fisioterapias, continuaba presentando incremento en el dolor en razón a subir y bajar escalas con frecuencia y los movimientos repetitivos necesarios para ejercer su actividad laboral, **sin que las recomendaciones médicas hubiesen sido atendidas por su**

empleador, por su parte la supervisora JENNY CANO, sin consideración alguna la enviaba a trabajar indicando que sus dolores eran normales propios de la actividad.

Teniéndose en cuenta la historia clínica, se observa que la actora realizó varias consultas antes del inicio de la relación laboral por los padecimientos que indicó fueron **producto de los riesgos físicos y ergonómicos a los que se veía expuesta en el desarrollo de su actividad** con la demandada. Así, el 25 de noviembre de 2011, asistió a una cita por dolor en el brazo, emitiéndose el diagnóstico de tendinitis del bíceps:

HISTORIA CLINICA (Hoja de Evolución)			
Paciente: LILIANA MARIA ZAPATA GOEZ	Identificación: CC 43907903		
Ocupación: OCUPACION NO ESPECIFICADA	Sexo: Femenino	Etnia: 29 Años	
Afilia: COSTA RICA	Teléfono (1): 4514233	Teléfono (2): 4561234	Plan: PGB
Raza: Mestizo	Condición: No Disponible	Nivel Socioeconómico: No Disponible	
Servicio: CONSULTA MEDICO GENERAL	Orden: 37-8774188702	Tipo Consulta: No Disponible	
IPB Atende: CIS COMFAMA SELLO	Fecha: 2011/11/25 13:26	Estado: SIN IMPRIMIR (EN LINEA)	
Responsable: No Disponible	Acompañante: No Disponible		
Motivo Que Origina la Consulta: ENFERMEDAD GENERAL, Consentimiento Informado: SI			
MD: " DOLOR EN EL BRAZO SA UNA SEMANA DE EVOLUCION DE DOLOR EN BICEPS DERECHO SIN DESENCADENANTE APARENTE, NIEGA TRAUMA, NO TRATAMIENTO.			
Revisión Sistema: Generalidades: Cabeza, Oído, OJOS, Gastrointestinal, Cardiorespiratorio, Genitourinario, Otorrinolaringológico, Neurológico, Hematopoyético, Piel y Femenas.			
Signos Vitales: Descripción: BUENAS CONDICIONES ORIENTALES. Peso: 55.0kg; Talla: 145.0 cm; P: 90/60; Temperatura Axilar: 36.5 °C; Respiración: 18 /min; Pulso: 95/min; Rítmico; Examen Físico: Cabeza Ocu/O: normal; Cardiorespiratorio: normal; Gastrointestinal: normal; Genitourinario: normal; Otorrinolaringológico: normal; Articulaciones: normal; Extremidades: normal; Extremidades Superiores: Brazo: Abrazado: DOLOR A LA PALPACION DE TENDON DEL BICEPS (DERECHO), Tronco: normal; Extremidades Inferiores: normal; Neurología: normal; Hematopoyético Físico: normal; Piel y Femenas: normal.			
Di: TENDINITIS DEL BICEPS , Impresión diagnóstica			
Profesional: DIEGO RAUL BEDOYA GONZALEZ CC 70591484		Registro: 89941484	
		778231484F111125H000054	
Antecedentes Familiares Antecedentes Personales Antecedentes Laborales		Documentos Generados Para Esta Orden: Medicamentos	

El 2 y 4 de marzo de 2016 asistió al médico por dolor en la muñeca y la mano. Los diagnósticos fueron de síndrome del túnel carpiano y traumatismo superficiales múltiples de la muñeca y de la mano:

Paciente: LILIANA MARIA ZAPATA GOEZ	Identificación: CC 43907903		
Nº Fecha: 1. 03/03/2016 05:17 PM	Recomendaciones: EVITAR LAS MANOS CON PELOTA DE GOMA, HACER EJERCICIOS CON LA MUÑECA, RELAJAR LOS DEDOS, CONSERVAR BUENAS POSICIONES, APRENDER A UTILIZAR LAS MANOS, NO DOLGOS BRAZOS DEBAJO DEL CUBRIFOLO DORADO, UTILIZAR COMPRESAS CALIENTES, Y LIMBIETOS.		
Profesional: ALBERTO FABIAN SOLIS MORENO CC 70592774	Registro: 917954	778231484F111125H000054	
HISTORIA CLINICA (Hoja de Evolución)			
Paciente: LILIANA MARIA ZAPATA GOEZ	Identificación: CC 43907903		
Ocupación: OCUPACION NO ESPECIFICADA	Sexo: Femenino	Etnia: 34 Años	
Afilia: COSTA RICA	Teléfono (1): 4514233	Teléfono (2): 4561234	Plan: PGB
Raza: Mestizo	Condición: No Disponible	Nivel Socioeconómico: No Disponible	
Servicio: CONSULTA MEDICO GENERAL NO PROGRAMADA	Orden: 39-8623229003	Tipo Consulta: No Disponible	
IPB Atende: CIS COMFAMA SAN JOAQUIN	Fecha: 2016/03/02 15:05	Estado: SIN IMPRIMIR (EN LINEA)	
Responsable: No Disponible	Acompañante: No Disponible		
Motivo Que Origina la Consulta: ENFERMEDAD GENERAL, Consentimiento Informado: SI			
MD: DOLOR MUÑECA SA, PACIENTE DE 34 AÑOS, LABORA EN OFICIOS VARIOS, PRESENTA CUATRO DE DÍAS DE MANO Y MUÑECA DOLORIDA, CON DEDOS HINCHADOS, HA CONSULTADO OCS VECES POR URGENCIAS A CLINICA ANTOQUIA, SEÑORA ORDENAN TFO CON AJERES ORALES Y AMPOLAS LE RECETAN PARA CITA PRIORITARIA DORER DE TUNEL CARPIANO, NOY CON DOLOR Y FORMA, AP: NO DOLGOS TUBECTOMIA, AHS 0 1 Y 1 AP, HIA.			
Revisión Sistema: Generalidades: Cabeza, Oído, OJOS, Gastrointestinal, Cardiorespiratorio, Genitourinario, Otorrinolaringológico, Neurológico, Hematopoyético, Piel y Femenas.			
Signos Vitales: Descripción: BUENAS CONDICIONES GENERALES, AFEBRIL, HIDRATADA, CONSCIENTE Y ORIENTADA, ALERTA, SUPLENICA. Peso: 55.0kg; Talla: 150.0 cm; P: 90/60; Temperatura Axilar: 37.0 °C; Respiración: 14 /min; Pulso: 90/min; Rítmico; Examen Físico: Cabeza Ocu/O: normal; Cardiorespiratorio: normal; Gastrointestinal: normal; Genitourinario: normal; Articulaciones: normal; Extremidades: normal; Extremidades Superiores: Mano: Abrazado: DOLOR MUÑECA DERECHA CON EDMA HINCHADO TENDON Y PIALEN POSITIVOS, Tronco: normal; Extremidades Inferiores: normal; Neurología: normal; Hematopoyético Físico: normal; Piel y Femenas: normal.			
Di: SINDROME DEL TUNEL CARPIANO , Impresión diagnóstica			

Rad.: 05001 3105 **003 2020 00234 01**
 Dte.: Liliana María Zapata Goez
 Ddo.: Aseo y Sostenimiento y Compañía S.A.

EPS sura		Remisión : 37-9499273800	
		Orden : 37-9499448400	
		Fecha : 2018/02/08 17:00	
Identificación : CC 43907803	Nombre : LILIANA MARIA ZAPATA GOEZ	Edad : 36 Años	
Tipo Atención : EG	IPS Atiende : CIS COMPAMA BELLO		
De : MEDICINA GENERAL	Para : CONSULTA FISIATRA		
MC: "UN DOLOR EN LA PIERNA" EA: PACIENTE 36 AÑOS, OCUPACIÓN OFICIOS VARIOS. DESCRIBE CUADRO CLÍNICO DE UNAS 4 SEMANAS DE EVOLUCIÓN, CARACTERIZADO POR DOLOR QUE LOCALIZA EN CADERA IZQUIERDA. EL DOLOR ES DESCRITO COMO SE INCREMENTA CON LA DEAMBULACIÓN PROLONGADA, SUBIR Y BAJAR ESCALAS Y AL PASAR DE LA SEDESTACIÓN A LA DESCRIBE MEJORA CON EL CONSUMO DE ANALGÉSICOS. NO DESCRIBE CLICOS ARTICULARES. NO DESCRIBE ANTECEDENTE DE TRAUMA. PRESENTA REPORTE DEL 03/02/2018 DE RX COMPARATIVA DE CADERAS INFORME 563687 DINAMICA INFORMADO COMO ESTUDIO DENTRO LÍMITES NORMALES.			

SIGNOS VITALES: DESCRIPCIÓN: BUENAS CONDICIONES GENERALES, HIDRATADA, TRANQUILA Y COLABORADORA, PESO: 61.0kg TALLA: 1.67.0 cmg RESPIRACIÓN: 18/min PULSO: 78/min RÍTMICO EXAMEN FÍSICO: CABEZA CUELLO OÍ: CRANEO : OTROS : **OJOS: *CONJUNTIVAS ROSADAS, NO INYECCIÓN CONJUNTIVAL, NO EPIFORA, NO SECRECIONES. RINORREA, NO ALETEO NASAL. CORAZÓN: AUSCULTACIÓN: OTROS : *CORAZÓN: A LA AUSCULTACIÓN ENCUENTRO RUIDOS CARDIACOS RÍTMICOS, SIN SÓPLOS, NO S3.			

GENITOURINARIO : no evaluado OSTEOMUSCULAR : EXTREMIDADES INFERIORES : OTROS : ** CADERA IZQUIERDA: PRESENTA DOLOR CON LA ROTACIÓN INTERNA Y EXTERNA, NO SE PERCIEN CLICOS ARTICULARES. HAY DOLOR A LA PALPACIÓN DEL TROCANTER MAYOR.			

Se describió que se trata de bursitis y se emitieron las siguientes recomendaciones para atender dicha patología:

COMPAÑIA		Orden : 37-9499448400	
		IPS Atiende : (37)CIS COMPAMA BELLO	NIT. 890900841
Paciente : LILIANA MARIA ZAPATA GOEZ	Identificación : CC 43907803		
N° Fecha Recomendación			
1 2018/02/08			
RECOMENDACIONES PARA PACIENTES CON UNA BURISITIS: La bursitis es la inflamación que se presenta en una bursa. Una bursa es una bolsa (saco) que contiene líquido y su función es actuar como cojín o amortiguador de los golpes que pueden presentarse entre un tendón y un hueso. Un tendón es un cordón de tejido muy fuerte cuya función es conectar los músculos con el movimiento de los huesos. Normalmente, una bursa contiene una pequeña cantidad de líquido. Al lesionarse, la bursa se inflama y se llena excesivamente de líquido. -DESCANSO: La parte más importante del tratamiento para la bursitis es descansar la articulación afectada mientras la bursa se recupera. Descansar dicha articulación tanto como sea posible disminuirá el edema de los tejidos blandos y evitará que la bursitis empeore. Hasta donde sea posible suspenda o disminuya la práctica de ciertas las actividades o deportes, si estos le causan dolor en la articulación afectada. Cuando el dolor haya disminuido, comience lentamente con sus movimientos normales. -RECUERDE: Tenga un reposo relativo durante la fase aguda, pero mantenga un estilo de vida activo practicando un deporte cuando llegue la recuperación; puede ser recomendable practicar deportes como la natación, pero los deportes de contacto o de gran actividad física son menos recomendables. -ANTES DE HACER UNA ACTIVIDAD FÍSICA. Haga siempre movimientos de calentamiento y estire sus músculos suavemente antes de ejercitarse. Al terminar de ejercitarse, haga ejercicios de enfriamiento. Esto relajará los músculos y tendones y disminuirá el estrés en las articulaciones. Descanse en los intervalos de los ejercicios.			
2 2018/02/08			
-HIELO: En la fase aguda del dolor, las primeras 24 a 48 horas, el frío local es muy útil. El hielo hace que los vasos sanguíneos se contraigan (se estrechen) lo cual ayuda a disminuir la inflamación que se manifiesta con hinchazón, dolor y enrojecimiento. Ponga hielo picado en una bolsa plástica, o use una bolsa de maíz o arvejas congeladas y envuélvala en una toalla formando un paquete. Coloque este paquete sobre la articulación afectada durante 15 a 20 minutos, tres a cuatro veces diarias. Aplíquese hielo durante dos o tres días o durante el tiempo que usted lo necesite. No duerma sobre este paquete de hielo porque podría sufrir una quemadura. -CALOR: Después de dos o tres días, usted puede usar calor para tratar de disminuir el dolor y la rigidez articular. Use una bolsa con agua caliente, un cojín eléctrico o una compresa caliente y húmeda. Para hacer una compresa, empape con agua caliente una toalla limpia. Exprima el exceso de agua y colóque la toalla sobre su hombro durante 15 a 20 minutos, tres a cuatro veces diarias. Usted puede tratar de aplicar calor en la articulación afectada antes de ejercitarse para aumentar el flujo de sangre y disminuir la rigidez y el dolor. -DORMIR: Evite acostarse o dormir sobre la articulación afectada por la bursitis. -VIGILE SIGNOS DE ALERTA: Dejar intenso que no mejoró, cambios y pérdida de fuerza de las extremidades. -SIGNOS DE ALARMA PARA CONSULTAR AL MÉDICO: No mejora del dolor, aparición de episodios de fiebre asociados al dolor en las articulaciones, aparición de enrojecimiento, calor e hinchazón de las articulaciones, limitación súbita para la movilidad de la articulación afectada, deformidad del segmento articular afectado.			
Profesional	ALEJANDRO GIRALDO CHAVARRIAGA		
Identificación :	CC 71318470		
Registro :	5096809		
Imprime :	MARIEULO	Fecha : 2018/02/08	

Paciente : LILIANA MARIA ZAPATA GOEZ	Identificación : CC 43907803		
N° Fecha Recomendación			
3 2018/02/08			
Evite permanecer mucho tiempo en una misma posición, y si es del caso, asegúrese de realizar las pausas activas de acuerdo al programa de salud ocupacional de su empresa.			
4 2018/02/08			
Es importante que cuando lo requiera esté en contacto con su médico o médico de familia para el seguimiento de sus patologías. Tenga siempre a mano sus horarios de gestión así como su correo electrónico para resolver dudas o solicitar la revisión de ayudas diagnósticas así como la transcripción de fórmulas o exámenes, y si deseara esta información podrá consultarla en el punto de atención de la IPS o en la página https://www.apesura.com/sitios .			
Profesional	ALEJANDRO GIRALDO CHAVARRIAGA		
Identificación :	CC 71318470		
Registro :	5096809		
Imprime :	MARIEULO	Fecha : 2018/02/08	
IPS :	CIS COMPAMA BELLO		178038470F18020843907131

El 14 de marzo de 2018, se le autorizaron 10 sesiones de terapia física

Rad.: 05001 3105 **003 2020 00234 01**
 Dte.: Liliana María Zapata Goez
 Ddo.: Aseo y Sostenimiento y Compañía S.A.

ORDEN DE COBRO
 CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA NIT 80000841-8

EPS Genera: (37) CIS COMFAMA BELLO - BELLO
 Fecha de Expedición: 07/03/18 Hora: 07:58:12 Tipo de Plan: POS
 Fecha de Pago: 07/03/18 Orden No: 37-0011482000

Información del Afiliado
 CC: 43907903
 Nombre Completo: ZAPATA GOEZ LILIANA MARIA
 Género: F
 Fecha de Nacimiento: 13/03/1983 Edad: 36 Años

Información del Prestador
 Plan: POS CIS COMFAMA BELLO
 Tipo de Servicio: POS ACTIVIDAD
 Nombre: MODALIDADES MECANICAS DE TERAPIA FISICA INCLUYE FISIOTERAPIA, TERAPIA M706

Información del Cobro
 Tipo de Cobro: EXAMEN
 Valor: 0
 Pagó: 0

COD CUPE	COD Tarifa	Procedimiento Autorizado	Impresión De	Cantidad
M706	17901	MODALIDADES MECANICAS DE TERAPIA FISICA INCLUYE FISIOTERAPIA, TERAPIA	M706	10

Registrándose en la historia del programa de rehabilitación que fue *"remitida por médico general por dolor en cadera izquierda"* y que es una paciente *"con dolor tipo mecánico en cadera izquierda que no presenta limitación en sus AVD"*:

Impresión de Historia Clínica Básica

Fecha de Impresión: 13/03/2018 Sesión: 1056346

IDENTIFICACION DEL USUARIO	
DOCUMENTO DE IDENTIDAD Tipo Documento: Cédula de Ciudadanía Número Doc.: 43907903	NOMBRES Y APELLIDOS ZAPATA GOEZ LILIANA MARIA No de Historia: CC 43907903 Edad: 36 Años
PROGRAMA REHABILITACIÓN FUNCIONAL	
PERIODO DE ATENCION Fecha de Inicio de Atención: 13/03/2018 Fecha Final de Atención: 13/03/2018	

NOTAS MÉDICAS

FECHA Y HORA	OBSERVACIONES	PERSONAL DE LA SALUD
13/03/2018 11:34	<p>Edad 36 años, soltera, soltera, 1 hijo</p> <p>MC paciente remitida por MD general por dolor en cadera izquierda</p> <p>EA, refiere dolor lateral de la cadera izquierda de 2 meses, el cual aumenta al subir escalas y caminar. El dolor es diario. Ha recibido medicamentos con mejoría. Independiente en AVD.</p> <p>RxS (-) AP (-) Alérgicos (-) AF no refiere</p> <p>AI EF, marcha normal, ROT normales, Lastgas (-), AbMA cadera conservado, Patrick (-). No hay signos de piramidalismo de la cadera. Dolor a la palpación en la bursa trocánterica izquierda</p> <p>BIBSITIS TROCÁNTERICA IZQUIERDA M706</p> <p>Paciente con dolor de tipo mecánico en cadera izquierda que no presenta limitación en sus AVD</p> <p>Plan: se realiza ID analgesia de TP para inflamación glótea, esteroides local, banda elástica, recuperación funcional, fisioterapia y AFD de la cadera</p>	<p>Personal de la Salud</p> <p>Fecha</p>

El 11 de abril de 2018, asistió a cita por *"he tenido mareos y ganas de vomitar"*

Cis Comfama Bello (37)
Consulta No Programada
 Fecha de la atención 11/04/2018 13:32

Información básica del paciente y la atención

Paciente		Plan	POS
Liliana María Zapata Goez		Plan	POS
Identificación CC: 43907903	Fecha de nacimiento 14-12-1981	Edad 36 años(36años)	Sexo Femenino
Tipo de afiliación POS	Departamento ANTIOQUIA	Municipio BELLO	Dirección CALLE # 71 - 33 Código postal 050001 liliana.zapata@comfama.com

Motivo de Consulta

he tenido mareos y ganas de vomitar

Enfermedad actual

paciente femenina de 36 años de edad, residente de bello, esposa de oficina varón, quien consulta por cuadro de aproximadamente 3 días, refiriendo náuseas y ganas de vomitar en varias ocasiones, con pérdida de apetito, acompañado de 1 episodio de mareos, náuseas, mareos, fatiga, no fiebre, acompañado a la atención con los ojos no productivos, inestabilidad, cefalea, migraña, dolor de cabeza, mareos, no se ha presentado, antecedentes personales: náusea, episodios de laberintismo, episodios de náuseas, episodios de laberintismo, náusea, episodios de mareos y náusea

Antecedentes Patológicos

El diagnóstico fue rinofaringitis aguda, y se prescribieron medicamentos:

The image shows a medical record form with several sections. The 'Diagnóstico' section is highlighted in grey. Below it, there is a table for 'Prescripción de medicamentos' with columns for 'Código', 'Cantidad', 'Nombre', 'Forma', 'Frecuencia', and 'Observaciones'. The table contains several rows of medication prescriptions.

En el interrogatorio que le realizara el juzgado la actora explicó que las enfermedades las **"cogió fue en la empresa A&S"**. Al preguntársele si nunca había sentido dolor en su cuerpo antes de esa fecha, respondió: ***Sí, ya venía, pero, o sea, es normal que se le presente a uno cansancio***, agregando que tenía dolencias que se agravaron, siendo la más relevante la enfermedad de la cadera, que atribuye a su labor en ese lugar, debido a estar mucho tiempo subiendo y bajando escaleras, así como trapeando. Añadió que el padecimiento de codo y brazo no lo sintió antes de laborar en A&S, indicando los médicos que se debía al lavado de traperas y a su movilización. Más adelante, en réplica a los interrogantes de la apoderada de la pasiva, expuso que en 2016 se le diagnosticó traumatismo múltiple de muñeca y mano, y en 2011 tendinitis de bíceps. Además, en 2019 sufrió un accidente de trabajo cuando un locker se cayó sobre el lado izquierdo de su cadera, siendo tratada por la ARL en la que se encontraba al estar al servicio de la empresa Brilladora Diamante S.A.S. Finalmente, mencionó que al momento de entregar las incapacidades se les ponían firma y sello de recibo, y que las recomendaciones médicas presentó a Yenny Cano, la supervisora.

De acuerdo con lo enunciado, se tiene que no es posible afirmar que la desvinculación obedeció a su condición de salud, al no quedar demostrada ninguna circunstancia ocurrida en el lapso de labores que le generara ***una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y***

largo plazo, diferente a las que traía o el agravamiento de estas, en tanto, la tendinitis de bíceps fue diagnosticada en 2011, y el síndrome del túnel carpiano y los traumatismos superficiales múltiples de muñeca y mano desde 2016, a pesar de que en el interrogatorio dijo padecer estos problemas después de iniciar con la demandada. Aunque en 2018 consultó por dolor en la espalda y la pierna y se le diagnosticó bursitis, recetándosele medicamentos y 10 sesiones de terapia, en la historia clínica se consignó que la paciente *"tenía dolor tipo mecánico en cadera izquierda que no presentaba limitación en sus AVD"*, lo que indica que sus quebrantos no afectaban la actividad de la vida diaria. Tampoco se corroboró la existencia de barreras que impidieran el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás. Además, ni para la fecha de finalización del contrato, ni con antelación, tenía recomendaciones diferentes a las de descansar la articulación afectada, suspender ciertos movimientos y deportes, o mantener un reposo relativo en la fase aguda mientras se tenía un estilo de vida activo, practicando deporte cuando se recuperara. Se realizaron otras observaciones, pero ninguna relacionada con la actividad que desarrollaba, como el uso de hielo y calor, formas de dormir y estar pendiente de signos de alarma.

De igual forma, no se presentaron incapacidades médicas *"constantes"*, como se afirmó en la demanda, que conduzcan a presumir una conducta discriminatoria. En realidad, solo se dan dos entre el 30 de enero y el 2 de febrero de 2018 (4 días) y del 11 al 12 de abril de 2018 (2 días), como se evidencia a continuación:

INFORMACIÓN DEL AFILIADO									
NOMBRES Y APELLIDOS		LILIANA MARIA ZAPATA GOEZ							
IDENTIFICACIÓN		43007803							
INFORMACIÓN DE DÍAS ACUMULADOS POR INCAPACIDAD - ENFERMEDAD GENERAL									
INICIO DE INCAPACIDADES		martes 30 de julio de 2019							
TOTAL DÍAS ACUMULADOS		UNO (1) días							
INGRESO BASE DE COTIZACIÓN REPORTADO AL INICIO DE LAS INCAPACIDADES									
DETALLE DE ACUMULADOS									
Número Incapacidad		Fecha Inicio Acumulado			Duración Acumulado				
DETALLE DE INCAPACIDADES									
Número Incapacidad	Fecha Inicio	Fecha Término	Origen	Código Diagnóstico	Duración	Clasificación	Valor Pagado	IBC	
E-19072418	08/02/2018	08/02/2018	ENFERMEDAD GENERAL	0880	2	PSICOL	0	0	0
E-19882238	04/02/2018	04/02/2018	ENFERMEDAD GENERAL	0887	1	PROFRODIA	0	0	0
E-18729138	14/02/2018	14/02/2018	ENFERMEDAD GENERAL	R022	2	PSICOL	0	0	0
E-20883731	27/12/2018	27/12/2018	ENFERMEDAD GENERAL	Z001	2	PSICOL	0	0	0
E-21349928	26/02/2017	26/02/2017	ENFERMEDAD GENERAL	Z001	2	PSICOL	0	0	0
E-21322788	11/02/2017	11/02/2017	ENFERMEDAD GENERAL	Z001	1	PSICOL	0	0	0
E-20135583	29/08/2017	29/08/2017	ENFERMEDAD GENERAL	Z001	2	PSICOL	0	0	0
E-20722287	30/11/2018	31/01/2018	ENFERMEDAD GENERAL	M706	2	PSICOL	0	0	0
E-22724153	01/02/2018	02/02/2018	ENFERMEDAD GENERAL	M707	2	PROFRODIA	42.283	84.567	
E-22603078	11/04/2018	12/04/2018	ENFERMEDAD GENERAL	Z001	2	PSICOL	0	0	0
E-23438108	20/08/2018	20/08/2018	ENFERMEDAD GENERAL	M707	2	PSICOL	0	0	0
E-23837912	03/08/2018	04/08/2018	ENFERMEDAD GENERAL	R048	2	PSICOL	0	0	0
E-23880428	14/08/2018	14/08/2018	ENFERMEDAD GENERAL	R048	1	PSICOL	0	0	0
E-23877388	21/08/2018	22/08/2018	ENFERMEDAD GENERAL	R048	2	PROFRODIA	0	0	0
E-23870988	20/07/2018	20/07/2018	ENFERMEDAD GENERAL	R048	1	PSICOL	0	0	0

Sumado a ello, y teniendo en cuenta el objeto de debate y lo expuesto por el recurrente, precedente resulta traer a colación de manera ilustrativa, las consideraciones contenidas en sentencia **SL1268 – 2023**, en la que se analizó el caso de un servidor de EPM ESP, con vinculación entre el 27 de mayo de 2008 al 26 de enero de 2015, presentando las dolencias de hipoacusia del oído izquierdo, lesión en rodillas, lumbalgia mecánica, estado psicológico afectado por depresión, insomnio, ansiedad y estrés debidamente demostradas y conocidas por su empleadora, con normal desempeño de labores, sin llamados de atención y valoración de PCL posterior con porcentaje del **39,40%**, y aunque en primera y segunda instancia fueron acogidas las pretensiones, y se condenó a la empresa al reintegro sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando con pago de salarios y prestaciones, al igual que compensación del monto cancelado por indemnización por despido y por liquidación definitiva, la Sala de Casación Laboral, **casó** tal veredicto, y en su lugar, **absolvió a EPM de las súplicas**, para ello adujo sobre los criterios para la definición de discapacidad y la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que, con la expedición de la «**Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**» y su «**Protocolo Facultativo**» de 2006, se enfatizó en un modelo con enfoque social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político,

económico y cultural del Estado, adoptándose un «enfoque de los derechos humanos», por cuanto, con base en el «modelo social» de concepción de la discapacidad, se fijó como propósito «promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente», artículo 1º. Y según el artículo 2º de dicha Convención,

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

Así mismo, señala el precepto:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).

Concepto concordante con lo dicho en la Ley 1618 de 2013, que incluso lo amplió a las deficiencias de mediano plazo:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Estatuto que también determinó que las *«acciones afirmativas son políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan».*

Disposiciones que tienen impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, que al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.

En la providencia citada, **SL1268-2023**, se dijo por la Corte:

2. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

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:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
2. 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.

Y luego de enseñar el concepto de ajustes razonables en la esfera del empleo, ilustra:

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, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

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

...

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 de Casación 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.

3. caso concreto

De modo que, para el caso, el sentenciador de segundo grado, al establecer que (i) **el demandante para la época del despido requería tratamiento psicosocial continuo y tenía la recomendación de no levantar o transportar objetos con un peso mayor a 20 kg.**; (ii) **había sido reubicado --siendo trasladado a la ciudad de Medellín--**; y (iii) **padecía de hipoacusia del oído izquierdo y lumbalgia mecánica calificada como enfermedad laboral, determinó que se hallaba en situación deplorable de salud**, requiriéndose autorización del Ministerio de Trabajo para su despido, de manera que soportó su decisión en el criterio de «**debilidad manifiesta**», omitiendo así aplicar el de «**persona en situación de discapacidad**» previsto en el citado art. 26 y las condiciones de aplicación de dicha garantía a los trabajadores.

De consiguiente, en lo que al ámbito jurídico concierne, los cargos resultan prósperos. Por tanto, no resulta necesario el estudio del restante ataque.

Se CASARÁ, entonces, la sentencia confutada

En la sentencia de instancia se consideró:

Pues bien, en primer término, las deficiencias del trabajador en el entorno laboral no obstaculizaron el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, ...

Situación que encaja con la aquí acontecida, ya que, como se observó, no se emitieron recomendaciones médicas y en la historia clínica se dijo **"dolor tipo mecánico en cadera izquierda que no presenta limitación en sus AVD"**, tampoco se conoció de **restricción o limitación de la actora, al cumplir ésta a cabalidad con sus labores; no existía alguna función que no pudiera desempeñar**, o por lo menos no fue demostrado; las incapacidades, **para la época del despido** no fueron frecuentes; solo 6 días entre el 30 de enero y el 12 abril de 2018, la última entre el 11 y 12 de abril, con una duración de 2 días.

Por tanto, para la Sala no están dadas las exigencias necesarias para considerar que la trabajadora se encontraba en situación de discapacidad al momento del despido, ni que el ejercicio efectivo de su labor se viera obstaculizado por un entorno laboral que le impidiera el goce pleno de sus derechos en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. En consecuencia, no se superan los presupuestos de la multicitada Convención y de la jurisprudencia especializada para comprobar una situación de discapacidad, pues la prueba adosada no informa sobre la existencia de obstáculos o barreras por corregir o remover a cargo del empleador —como consecuencia de las enfermedades padecidas por la empleada— **lo cual excluye la presunción de discriminación y, por ende, la exigencia de una justa causa o de la autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del vínculo**. Luego procedente resulta la **confirmación** de la sentencia revisada.

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$300.000,00.

En mérito de lo expuesto, **la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando

Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado **Tercero** Laboral del Circuito, dentro del proceso laboral ordinario promovido por **Liliana María Zapata Goez**, contra la sociedad **Aseo y Sostenimiento y Compañía S.A.**

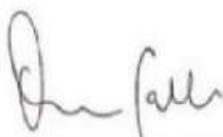
Costas en esta instancia a cargo de la recurrente, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$300.000,00.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Autos
Autógrafos



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA