

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA- El contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, bien porque mutuamente lo acuerdan las partes, porque se presenta un mecanismo legal de terminación, o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar en el momento de la extinción, la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos./

HECHOS: La demandante pretende, previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado con Salud Total EPS S.A entre el 05 de mayo de 2010 y el 30 de junio de 2017, el reintegro al cargo que venía desempeñando según sus restricciones médicas, con reconocimiento de todas las acreencias laborales dejadas de percibir desde su despido y hasta el reintegro, la indemnización que regula la Ley 361 de 1997 y las costas del proceso. Subsidiariamente peticona la indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada. El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió el 12 de diciembre de 2023, condenó a Salud Total EPS S.A. a pagar a la demandante la suma de \$5.032.456 por concepto de indemnización por despido sin justa causa. El problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo de la demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales, o en subsidio, definir la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa impuesta.

TESIS: Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (...).Ahora, es preciso indicar también que si bien esa protección de personas en condición de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación dentro del esquema empresarial y productivo de la sociedad, esta garantía no es absoluta, y conlleva a que el empleador mantenga al colaborador en el empleo hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa, o, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, eventos en los que se desestima la presunción de despido discriminatorio.(...)La Corte ha explicado que la objetividad que se exige en estos asuntos al empleador, se circunscribe a que debe acreditar que las razones o motivos de la finalización del contrato laboral estuvo soportada en circunstancias reales, legales y debidamente demostradas, las cuales no pueden tener relación o vínculo alguno con el estado de

salud en que se pueda encontrar el trabajador ni tampoco pueden estar motivadas en una eventual discapacidad; dado que cuando existe una razón objetiva y se demuestra en debida forma que la decisión adoptada está distante de las circunstancias que rodean la salud del trabajador, resulta posible entender legítima la terminación de la relación contractual".(...)En ese orden, resulta pacífica la postura en cuanto a que el amparo que se dispense debe estar dirigido a situaciones en las que el trabajador pueda verse discriminado, sin haber encontrado que la condición médica con la que contaba la colaboradora al extinguirse el vínculo, comprometiera o afectara el normal desarrollo de sus labores con desventaja frente a los demás, observándose que aun con dolor no le era imposible su realización, lo que deja ver que no hay lugar a aplicar el resguardo legal perseguido, por lo menos en el campo laboral, siendo incluso definido en voces de la Alta Corporación en nuestra especialidad, que la sola consideración de aplicar el amparo a una persona con cierto nivel de discapacidad, aun cuando esta le permita su intervención autónoma y plena en el campo laboral, puede considerarse, en sí misma como discriminación, al no reconocerse esa capacidad real que el trabajador posee para desempeñarse en el rol laboral.(...) el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, bien porque mutuamente lo acuerdan las partes, porque se presenta un mecanismo legal de terminación, o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar en el momento de la extinción, la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (Parágrafo artículo 62 CST).(...)Sobre el punto de la productividad ya el juez de instancia se pronunció, asistiéndole razón cuando se pregonó la necesidad de haber adelantado por la parte empleadora el procedimiento señalado en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015 como requisito previo al despido unilateral por rendimiento deficiente del trabajador (Ver SL704-2024) pues claramente y de forma directa se endilgó a la trabajadora un deficiente rendimiento que estaba afectando la prestación del servicio.(...)En lo que tiene que ver con la prescripción del derecho, como punto final de disentiendo, asiste razón al A quo cuando trajo a colación los acuerdos expedidos por el Consejo Superior de la judicatura en el marco de la pandemia generada por el COVID-19 para ser aplicados, encontrando que en efecto, por razón a esa contingencia los términos judiciales se hallaban suspendidos, y al presentarse el despido el 30 de junio de 2017 la demandante en los términos estrictos que contemplan los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, contaba hasta el mismo día y mes del año 2020 para promover la acción judicial, y ello ocurrió el 19 de octubre de 2020; no obstante, la suspensión de los términos inició a partir del 16 de marzo de 2020 con la expedición del Acuerdo PCSJA20-11517, y se presentó un levantamiento a partir del 01 de julio de 2020 conforme al Acuerdo PCSJA20-11567 luego de varias prórrogas, y luego, por Acuerdo CSJANTA20-87 se ordenó nuevamente el cierre de las sedes judiciales de Medellín por dos ciclos, el primero, desde el 31 de julio de 2020 hasta el 03 de agosto de 2020 y el segundo, a partir del 07 de agosto de 2020 hasta el 10 de agosto de 2020, sin que este asunto se incluyera dentro de las excepciones establecidas, lo que quiere decir que la posibilidad para la demandante de acudir a la jurisdicción se extendió hasta el 22 de octubre de 2020, porque para el 16 de marzo de 2020 cuando iniciaron las restricciones, le faltaban 105 días a efectos de reclamar lo que es buscado en este trámite y con contabilización de los tiempos de apertura, para el 10 de agosto cuando se dio el levantamiento definitivo, contaba con 72 días, que vencieron el ya mentado 22 de octubre, y como la demanda se radicó el 19 de octubre, no se cumplió el término trienal que extinguiría sus derechos, argumentos con los que se da acierto a la providencia revisada por la vía de la apelación, que conlleva a que íntegramente sea confirmada.

MP:CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
FECHA: 24/10/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veinticuatro (24) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por JESSICA VASCO CARDONA contra SALUD TOTAL EPS S.A. (Radicado 05001-31-05-010-2020-00304-01).

ANTECEDENTES

La demandante pretende, previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado con Salud Total EPS S.A entre el 05 de mayo de 2010 y el 30 de junio de 2017, el reintegro al cargo que venía desempeñando según sus restricciones médicas, con reconocimiento de todas las acreencias laborales dejadas de percibir desde su despido y hasta el reintegro, la indemnización que regula la Ley 361 de 1997 y las costas del proceso. Subsidiariamente petitiona la indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que laboró al servicio de Salud Total EPS S.A mediante un contrato de trabajo a término indefinido entre el 05 de mayo de 2010 y el 30 de junio de 2017 para desempeñarse como “analista integral Servicio al Cliente III” con una asignación salarial de \$986.040 más una remuneración a título de beneficio por \$223.560. Que el 16 de abril de 2011 sufrió un accidente al levantar las rejas que hacían las veces de puerta de la sede donde laboraba en el barrio Laureles, sintiendo un fuerte dolor en la región lumbar, accidente que no se reportó a la ARL. El 26 de octubre de 2016 fue atendida por neurocirugía emitiéndose unas restricciones para su labor, disponiéndose que debía realizar pausas activas cada una hora cinco minutos, tener silla ergonómica, no cargar peso mayor de 8 kg y que su jornada no debía exceder las ocho horas

diarias. El 26 de octubre de 2016 se elevó una solicitud para el suministro de la silla ergonómica reiterada el 23 de junio de 2017, sin que haya recibido respuesta. El 28 de junio de 2017 se le informó la apertura de un proceso disciplinario siendo enlistadas 20 supuestas faltas por no haber registrado su ingreso y retiro y presentar bajo rendimiento en el mes de mayo de 2017, presentando las respectivas explicaciones, donde se incluían días festivos y un período de vacaciones, pero pese a ello el 30 de junio de 2017 se le comunicó la finalización de su contrato de trabajo.

SALUD TOTAL EPS S.A. se pronunció en oportunidad aceptando la vinculación de la demandante desde el 05 de mayo de 2010 y aclarando que el salario pactado correspondió a la suma de \$953.172 más un auxilio de \$223.560 otorgado por mera liberalidad. Afirma desconocer el historial clínico de la actora, cuya custodia está en manos de la IPS no de la EPS, documento que es restringido y reservado. Niega que para la fecha de la terminación de su contrato de trabajo presentara la señora Vasco alguna afección de salud, pues no le constan sus enfermedades ni se tiene conocimiento de un dictamen emitido que deje ver una condición de discapacidad, además que tampoco se verifican incapacidades reiteradas por la misma patología, presentándose el fenecimiento contractual por el incumplimiento de sus obligaciones, sobre el que tuvo oportunidad de defensa al rendir sus descargos, pero que finalmente se corroboró que no cumplía con tiempos promedio de atención conforme a lo estipulado en la Circular I13-CPC pese a haber recibido la respectiva capacitación. Como excepciones perentorias formuló las de inexistencia del fuero e improcedencia del reintegro de la trabajadora, terminación del contrato con justa causa, falta de causa sustantiva para la acción, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y compensación.

Surtido el trámite de rigor el Juzgado de Conocimiento que lo es el Décimo Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió el 12 de diciembre de 2023, CONDENÓ a Salud Total EPS S.A. a pagar a la demandante la suma de \$5.032.456 por concepto de indemnización por despido sin justa causa. ABSOLVIÓ a la demandada de las demás pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas a Salud Total EPS S.A, fijando las agencias en derecho en la suma equivalente a un SMLMV para 2023.

El mandatario judicial de la actora se apartó de la decisión advirtiendo no compartir lo decidido en cuanto no encontrar procedente el amparo de la estabilidad laboral reforzada, puesto que conforme al dicho de los testigos quedó acreditada la condición de salud crónica de la trabajadora, abundando la historia clínica que lo corrobora no solo antes, sino durante y posterior a la expiración de la relación,

siendo desconocidas las pautas entregadas por el órgano de cierre de esta jurisdicción para considerar la aplicación de este fuero y proceder con la presunción de un despido por motivos de salud, sobre todo, cuando no se logra acreditar una razón objetiva, hallando que a su juicio se cumplen en el asunto los presupuestos legales y jurisprudenciales para considerar a la demandante una persona con discapacidad, dejándose evidente la presencia de limitaciones e incluso las razones por las que la empleada ni siquiera pedía citas médicas pues contaba con la presión del bajo rendimiento, considerando de importancia el hecho que no tuviera una silla ergonómica, pues ello influía en su rendimiento en relación con los otros empleados. Advierte respecto a la remuneración que, se dejó de lado la periodicidad del pago, estando en cabeza de la demandada demostrar que ese rubro no hacía parte de la prestación del servicio, lo que no ocurrió, por lo que el pronunciamiento debió ser diferente pues se trató de un pago frecuente durante toda la relación laboral, que no hizo otra cosa más que disfrazar la remuneración salarial que en este caso podía tenerse como un aporte voluntario de pensión.

La condenada por su parte, manifestó que el despacho omitió hacer un análisis frente a la segunda falta atribuida, ya que las razones no corresponden únicamente al bajo rendimiento, sino también por las llegadas tarde sobre las que la trabajadora tuvo la oportunidad de presentar sus descargos, conllevando ambas faltas a la terminación del vínculo. Insiste sobre la prescripción por considerar que para el 19 de octubre de 2020 para cuando se radica la demanda ya estaban prescritos los derechos buscados.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a que la demandante estuvo vinculada a la demandada a través de un contrato de índole laboral bajo modalidad indefinida desarrollado entre el 05 de mayo de 2010 (págs. 20-29 Archivo 02) y el 30 de junio de 2017 cuando fue despedida aduciendo justas causas para esa determinación (Págs. 67-69 Archivo 02).

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo de la demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada

prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales, o en subsidio, definir la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa impuesta.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) 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; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023).

Ahora, es preciso indicar también que si bien esa protección de personas en condición de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación dentro del esquema empresarial y productivo de la sociedad, esta garantía no es absoluta, y conlleva a que el empleador mantenga al colaborador en el empleo hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa, o, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, eventos en los que se desestima la presunción de despido discriminatorio (Ver SL1152-2023, SL 537-2024).

“La Corte ha explicado que la objetividad que se exige en estos asuntos al empleador, se circunscribe a que debe acreditar que las razones o motivos de la finalización del contrato laboral estuvo soportada en circunstancias reales, legales y debidamente

demostradas, las cuales no pueden tener relación o vínculo alguno con el estado de salud en que se pueda encontrar el trabajador ni tampoco pueden estar motivadas en una eventual discapacidad; dado que cuando existe una razón objetiva y se demuestra en debida forma que la decisión adoptada está distante de las circunstancias que rodean la salud del trabajador, resulta posible entender legítima la terminación de la relación contractual” (Ver SL2617-2023).

Pues bien, en el asunto se tiene claro e indiscutido que la demandante en vigencia de la relación contractual obtuvo el diagnóstico de “*lumbago no especificado*” que le generó dolor lumbar con irradiación en miembro inferior izquierdo sin lesiones que requieran manejo quirúrgico, con varios esquemas de tratamiento y emisión de unas recomendaciones laborales relativas a cargas menores a 7 kg, pausas activas cada 2 horas, evitar hiperflexión, y evitar bajar escalas y pendientes (Págs. 49-55 Archivo 02), presentando unas incapacidades intermitentes por esta dolencia, de las que no se tiene plena certeza, por no ser arrimada prueba idónea que dé cuenta de ellas, contando únicamente con los registros traídos por la convocada al dar respuesta al hecho séptimo de la demanda y las anexadas en un historial informal de la EPS como empleadora (Pág. 136 Archivo 08), donde se muestra lo que dejó en evidencia la testigo Isabel Cristina Arango y es que, aunque tuvo ausencias por tal dolencia, no ocurría con frecuencia, generándose incapacidades por distintas afecciones que no tenían relación con el diagnóstico que dio impulso a esta acción judicial.

Acorde a lo que fue relatado por la demandante, y los testigos Gustavo Adolfo Giraldo Álvarez e Isabel Cristina Arango - *supervisor y compañera de trabajo en Salud Total EPS* - Jessica Vasco presentaba dificultades para el desempeño de sus funciones como analista integral de servicio al cliente, puesto que su dolencia y la postura constante que su oficio le imponía - *estar sentada* - la obligaba a pararse constantemente de su puesto de trabajo, y como las mediciones del rendimiento pendían del número de personas atendidas, independiente de las condiciones de cada empleado y el tipo de atención asignada - *caja rápida, multiservicios o preferencial* -, estaba puesta en desventaja de cara a un compañero sano, notándola desgastada, sin que se hayan cumplido las recomendaciones de su médico en cuanto al suministro de una silla ergonómica, la implementación de pausas activas y la entrega de un reposa pies.

De tales vestigios advierte la Sala, que la demandante en efecto contaba con unas dolencias médicas; sin embargo, es imprescindible destacar que para activar la garantía de estabilidad reclamada, no es suficiente contar con cualquier afección de salud, pues las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien

pueden generar una incapacidad temporal, e inclusive tener una garantía específica en la normatividad, no implica que lo sea bajo las normas forales de estabilidad laboral reforzada contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL5700-2021). Tampoco puede pregonarse que esa protección permanezca en el tiempo bajo una concepción indefinida, pues es desde ahí que debe darse estudio a los parámetros enseñados por la jurisprudencia para definir si realmente la condición del trabajador fue el móvil que dio paso al fenecimiento del vínculo por virtud de estar ante un obstáculo para su eficaz desempeño, no siendo suficiente la existencia de una afectación de tipo médico para el propósito de la prerrogativa buscada.

Así, si bien la patología padecida por la trabajadora pudo representarle molestias que en oportunidades podían tener incidencia en el desarrollo de sus labores por virtud de permanecer sentada por muchas horas, ello no significa que contara con una deficiencia física a mediano o largo plazo que constituyera una barrera de tipo actitudinal en su empleo, pues para que así se presente, debe verificarse que al interactuar con el entorno laboral, el colaborador cuenta con un impedimento sustancial para ejercer su labor en condiciones de igualdad frente a los demás, encontrando conforme al historial clínico con el que se cuenta, que el diagnóstico aunque se tornó en crónico - *persistente en el tiempo* - no le generó ninguna limitación funcional, cuyo tratamiento no excedió la suscripción de medicamentos y fisioterapia, dolor en la región lumbar que los profesionales de la salud a partir de sus conceptos sobre los que no se tiene méritos para contradecir, no consideraron incompatible con su oficio, ni las recomendaciones emitidas generaban incompatibilidad con las tareas que le correspondía cumplir, pues ellas no implicaban cargar pesos, ni transitar escaleras, lo que explica las esporádicas y cortas incapacidades por este diagnóstico, de donde surge la conclusión de estar en condiciones médicas para desempeñarlas, contándose por demás con un concepto médico laboral periódico efectuado el 28 de noviembre de 2016 donde se dejó constancia de haber hallado una alteración que no restringía su labor (Pág. 107 Archivo 02), y con el examen médico de egreso que resultó ser satisfactorio sin evidenciar alguna patología o enfermedad de origen laboral (Pág. 108-109 Archivo 08).

En ese orden, resulta pacífica la postura en cuanto a que el amparo que se dispense debe estar dirigido a situaciones en las que el trabajador pueda verse discriminado, sin haber encontrado que la condición médica con la que contaba la colaboradora al extinguirse el vínculo, comprometiera o afectara el normal desarrollo de sus labores con desventaja frente a los demás, observándose que aun con dolor no le era imposible su realización, lo que deja ver que no hay lugar

a aplicar el resguardo legal perseguido, por lo menos en el campo laboral, siendo incluso definido en voces de la Alta Corporación en nuestra especialidad, que la sola consideración de aplicar el amparo a una persona con cierto nivel de discapacidad, aun cuando esta le permita su intervención autónoma y plena en el campo laboral, puede considerarse, en sí misma como discriminación, al no reconocerse esa capacidad real que el trabajador posee para desempeñarse en el rol laboral (Ver SL5700-2021).

Es bajo estas reflexiones, que es dable pregonar que la señora Jessica Vasco no es beneficiaria de la estabilidad ocupacional reforzada que pregonan, pues no contaba para el 30 de junio de 2017 con una discapacidad de la suficiente gravedad que pudiese impedir su participación efectiva en las actividades laborales, sociales y familiares, por lo que siendo así, mal podría advertirse un nexo causal entre su estado de salud y la decisión de despedirla, lo que da lugar a que no se active en su favor la protección establecida en la Ley 361 de 1997, tópico aparte es que, bajo el contexto advertido, la terminación unilateral de labores se diera bajo supuestos y razones cuestionables o inexistentes, lo que daría lugar a la indemnización del artículo 64 del CST que pasará a analizarse.

De la indemnización por despido sin justa causa

Pues bien, comienza por recordar la Sala en este punto que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, bien porque mutuamente lo acuerdan las partes, porque se presenta un mecanismo legal de terminación, o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar *en el momento de la extinción*, la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (Parágrafo artículo 62 CST).

Es indiscutido que el contrato que venía ejecutándose entre las partes desde el 05 de mayo de 2010, feneció por una decisión unilateral adoptada por quien fungió como parte patronal, acudiendo a unas justas causas que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP le correspondía acreditar para de ese modo, corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de la indemnización perseguida.

En el marco de tales cargas, se tiene que el finiquito por determinación de Salud Total EPS S.A está acreditado por medio de la misiva de terminación que data del 30 de junio de 2017 (Págs. 67-69 Archivo 02 y 88-90 Archivo 08), escrito en el que

se expusieron los motivos fácticos y jurídicos de los que se valió la demandada para expirar el pacto contractual, donde se da el relato de la falta cometida “*la compañía tuvo conocimiento que usted en el mes de mayo del presente año, no dio cumplimiento oportuno a sus funciones laborales, ello conforme a la atención, trámites y demás solicitudes requeridas por los usuarios, lo cual ha generado inconformidades con los protegidos, así como también afectado el rendimiento de gestión de la compañía*”, y se alude a la respuesta emitida por escrito por la trabajadora el 29 de junio de 2017 (Págs. 64-66 Archivo 02), anunciando que habiendo dado respeto a su derecho de defensa, se encontró que los argumentos no la eximían de cumplir sus obligaciones de manera correcta, eficiente y diligente insistiendo en que era su deber cumplir con el cabal desarrollo de sus funciones respetando las políticas de la compañía, no habiendo tenido en cuenta las justificaciones entregadas para presentar bajo rendimiento a partir de los tiempos de atención establecidos, lo que afecta la calidad del servicio, enfatizando en que se encontraba laborando en una entidad que presta el servicio público esencial de salud, afectando los procesos relacionados con su área y defraudando la confianza depositada en su actuar.

Esas conductas fueron puestas en conocimiento de la trabajadora dentro de una comunicación del 28 de junio de 2017 donde se le informaba sobre la apertura de un proceso disciplinario y se le solicitaba explicaciones (Págs. 62-63 Archivo 02) por incumplimiento en su horario de trabajo enlistando las fechas, y por presentar una baja productividad en las funciones propias de su cargo por alcanzar en el mes de mayo el 85%.

En respuesta a tales atribuciones, la empleada explicó las razones por las que en diferentes fechas no reportó marcaciones de entrada y salida, entre las cuales anunció permisos otorgados por su jefe directo por condiciones de salud de su hija, cambios de turnos, marcación dentro del horario asignado, disfrute de compensatorios y vacaciones, advirtiendo que la baja productividad se debió a que la primera mitad del mes se desempeñó como módulo informador repartiendo fichos al ingreso y no como analista, y que la otra mitad estuvo de vacaciones (Págs. 64-66 Archivo 02).

Sobre el punto de la productividad ya el juez de instancia se pronunció, asistiéndole razón cuando se pregona la necesidad de haber adelantado por la parte empleadora el procedimiento señalado en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015 como requisito previo al despido unilateral por rendimiento deficiente del trabajador (Ver SL704-2024) pues claramente y de

forma directa se endilgó a la trabajadora un deficiente rendimiento que estaba afectando la prestación del servicio.

La pasiva predica que la terminación del contrato de trabajo se condensó en dos presupuestos y que no existió análisis sobre el segundo que también conllevó al fenecimiento del vínculo, sobre lo que esta sala de decisión debe insistir en el contenido del parágrafo del artículo 62 CST que en líneas previas se mencionó, para advertir que las motivaciones que dan lugar a la terminación de un nexo contractual deben ser manifestadas al momento de la finalización sin que la sociedad demandada pudiera con posterioridad al despido alegar hechos distintos a los expuestos cuando decidió romper el contrato de trabajo con la carta inicial. Sobre esa exigencia se ha destacado la importancia, enfatizándose en que *“No se impone otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca”* (Ver SL783-2013 reiterada en la SL1104-2023).

Es verdad que la apertura disciplinaria que se comunicó a la accionante incluyó además de la causal de bajo rendimiento, un presunto incumplimiento en el horario de trabajo, en especial en los meses de marzo, abril y mayo de 2017, detallándose las fechas en las que no obró registro y las horas en que ocurrieron las marcaciones de entrada y salida (Págs. 62-63 Archivo 02); no obstante, una vez se pronunció la empleada al respecto (Págs. 64-66 Archivo 02), la EPS demandada procedió a dar fin a la contratación resaltando la falta que textualmente se lee a continuación:

Cabe resaltar que **SALUD TOTAL EPS-S S.A.**, en aras de hacer claridad sobre los hechos antes expuestos y respetar su derecho a la defensa y al debido proceso, así como tener mayores elementos de juicio, procedió a citar a usted a rendir las respectivas explicaciones del caso mediante escrito de fecha veintinueve (29) de junio del año 2017 que le fuere notificado a usted personalmente el mismo día. De este modo en dicha solicitud se le puso de presente la presunta falta cometida, así:

La compañía tuvo conocimiento que Usted en el mes de mayo del presente año, no dio cumplimiento oportuno de sus funciones laborales, ello conforme a la atención, tramites y demás solicitudes requeridas por los usuarios, lo cual ha generado inconformidades con los protegidos, así como también afectado el rendimiento de gestión de la compañía.

De la lectura completa de la misiva (Ver Págs. 67-69 Archivo 02), ningún aparte hizo mención de forma clara y patente a que una de las razones para prescindir de los servicios de la demandante, era el incumplimiento de su horario en el tiempo anunciado en la solicitud de explicaciones, lo que de manera alguna es posible desprender por referirse a una inobservancia de los deberes entregados a Jessica Vasco, pues claramente todo lo que comprende la comunicación se enfoca es en los tiempos de atención para atender caja rápida -4 minutos-, multiservicios -8.5 minutos - y preferencial -9 minutos-, que derivaron según la demandada en la

afectación de su rendimiento y el de su área con posibilidad de generar eventos adversos en la salud de un paciente, señalando una afectación en la calidad del servicio por el malestar e inconformidad de los usuarios, para concluir la defraudación de su confianza al tratarse de la prestación de un servicio público esencial, que no hacía viable dar continuidad a sus servicios por no resultar ello apropiado para los intereses de la compañía; texto del que sobresale que la EPS dejó de lado las faltas que se endilgaron respecto de las irregularidades en las fechas y horas de marcación de llegada y salida en los turnos asignados, por lo que no es posible que entendiendo superada tal conducta desde las justificaciones presentadas por la empleada, y conforme a lo concretado en la carta final, se alegue ahora, que tales inconsistencias se constituyeron también en las razones que dieron paso a la extinción de la relación de trabajo, cuando para la data del finiquito, ninguna aseveración en este sentido se plasmó, por lo que dar admisión a esa posibilidad pese a que se trató de un actuar que integró la apertura de su trámite disciplinario, contradice el derecho de defensa, y se incurre en la prohibición del parágrafo del artículo 62 del CST, porque como causal del despido se está denunciando con posterioridad al rompimiento.

Es así como la demandada no dio satisfacción a sus deberes procesales y probatorios para dar por sentado que en el caso de la señora Vasco se materializaron incumplimientos graves que den cabida a un despido justificado, por lo que la condena emitida resulta acertada.

En lo que tiene que ver con la prescripción del derecho, como punto final de disentiendo, asiste razón al *A quo* cuando trajo a colación los acuerdos expedidos por el Consejo Superior de la judicatura en el marco de la pandemia generada por el COVID-19 para ser aplicados, encontrando que en efecto, por razón a esa contingencia los términos judiciales se hallaban suspendidos, y al presentarse el despido el 30 de junio de 2017 la demandante en los términos estrictos que contemplan los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, contaba hasta el mismo día y mes del año 2020 para promover la acción judicial, y ello ocurrió el 19 de octubre de 2020; no obstante, la suspensión de los términos inició a partir del 16 de marzo de 2020 con la expedición del Acuerdo PCSJA20-11517, y se presentó un levantamiento a partir del 01 de julio de 2020 conforme al Acuerdo PCSJA20-11567 luego de varias prórrogas, y luego, por Acuerdo CSJANTA20-87 se ordenó nuevamente el cierre de las sedes judiciales de Medellín por dos ciclos, el primero, desde el 31 de julio de 2020 hasta el 03 de agosto de 2020 y el segundo, a partir del 07 de agosto de 2020 hasta el 10 de agosto de 2020, sin que este asunto se incluyera dentro de las excepciones establecidas, lo que quiere decir que la posibilidad para la demandante de acudir

a la jurisdicción se extendió hasta el 22 de octubre de 2020, porque para el 16 de marzo de 2020 cuando iniciaron las restricciones, le faltaban 105 días a efectos de reclamar lo que es buscado en este trámite y con contabilización de los tiempos de apertura, para el 10 de agosto cuando se dio el levantamiento definitivo, contaba con 72 días, que vencieron el ya mentado 22 de octubre, y como la demanda se radicó el 19 de octubre, no se cumplió el término trienal que extinguiría sus derechos, argumentos con los que se da acierto a la providencia revisada por la vía de la apelación, que conlleva a que íntegramente sea confirmada.

En esta instancia no se causan costas procesales por la forma en que fueron resueltas las alzadas.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.

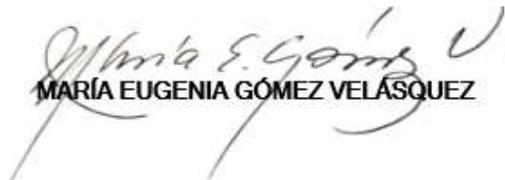
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310501020200030401
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JESSICA VASCO CARDONA
Demandado: SALUD TOTAL-S S.A.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 24/09/2024
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 25/09/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario