

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- 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./

HECHOS: La demandante pretende, previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado con la demandada entre el 03 de mayo de 2010 y el 30 de julio de 2021 que terminó por decisión unilateral de la demandada, el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud. El Juzgado de conocimiento que lo es el Doce Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió el 29 de enero de 2024, determinó: declarar que la señora MARIA AMANDA MURILLO AGUDELO, para el día 30 de julio de 2021, se encontraba amparada bajo la figura de la estabilidad LABORAL REFORZADA, por lo que ordenó el REINTEGRO de la señora MARIA AMANDA MURILLO AGUDELO, a su puesto de trabajo o a uno de similares condiciones al servicio del EDIFICIO GUAYMARAL PH. 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.

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 la 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 que conforme a la H. Corte Suprema de Justicia el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condición de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación dentro del esquema empresarial y productivo de la sociedad; de suerte que el empleador para conducir a esa adaptación debe implementar los ajustes razonables a fin de obtener la materialización de la protección. Sin embargo, 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. (...) Lo anterior enseña y deja ver que, hay personas con patologías o afecciones que aún bajo sometimiento médico y control periódico, no implican la exclusión de su quehacer ni una situación de discapacidad que al interactuar con un ambiente laboral presente restricciones en su participación plena y activa, dejando visible que aun cuando la señora Murillo adquirió una enfermedad que requiere de

intervención farmacéutica cada tres meses, ello no la expuso al alejamiento de su fuente de ingresos siendo que su eficiencia se mantuvo sobresaliente como lo indicaron las deponentes traídas por ambas partes, por lo que no se vislumbra para cuando ocurrió el despido, habiendo transcurrido dos años o incluso más desde que sus dolencias iniciaron con el movimiento involuntario de su cabeza, que afectaran en forma relevante su desempeño en el marco de la relación laboral, por lo que definitivamente estas dolencias en sí mismas según lo probado no tuvieron el alcance de perjudicar los intereses de la propiedad horizontal, que impusieran de este lado presumir la conducta discriminatoria generadora del finiquito.(...)Es preciso anotar, que aunque la demandada quiso dejar ver el desconocimiento pleno de la condición de la accionante, ello por supuesto queda derruido, porque aun cuando la empleada no haya gestionado la comunicación en términos formales, el escrito que se envió el 20 de febrero de 2019 a la colaboradora solicitando su historial clínico para buscar hacer más fácil su labor (...), junto con los resultados de los exámenes médicos periódicos y el dicho de la testigo María Eloina Mesa muestran el conocimiento de una condición en su trabajadora; sin embargo, como se ha dicho, ello no significa que se acredite la condición generadora de la protección prevista en la Ley 361 de 1997, se itera, para cuando se extinguió el vínculo, ya que no es la patología padecida por el trabajador lo que activa la protección, sino la limitación que esta produce en su salud con incidencia en el desarrollo de sus labores. (...)También se hace necesario indicar que el dictamen de PCL arrimado (Archivo 16), en nada modifica lo que se decide por esta Sala en la medida en que, la valoración incumbe al 09 de noviembre de 2023 y acoge conceptos médicos que corresponden a igual anualidad, con patologías y evoluciones que no eran manifiestas para julio de 2021, encontrando un cuadro clínico en el que se han surtido diferentes cambios que no integran el análisis de las condiciones para cuando ocurrió el fenecimiento de la contratación.(...)En ese orden, no logró demostrarse un estado de salud de la trabajadora en la fase final del contrato que conllevara a la empleadora, bajo un criterio de discriminación, a excluirla de la nómina de sus trabajadores, conllevando todo lo dicho a que la decisión revisada en apelación sea revocada, y en su lugar se absuelva a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

MP:CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 22/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, veintidós (22) de octubre 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 MARIA AMANDA MURILLO AGUDELO contra el EDIFICIO GUAYMARAL P.H. (Radicado 05001-31-05-012-2023-00023-01).

ANTECEDENTES

La demandante pretende previo a la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo ejecutado con la demandada entre el 03 de mayo de 2010 y el 30 de julio de 2021 que terminó por decisión unilateral de la demandada, el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de las prestaciones, los salarios y los aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir desde el despido hasta el momento de la reinstalación, con reconocimiento de la indemnización de los 180 días dispuestos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que celebró con la enjuiciada un contrato de trabajo a término fijo el 03 de mayo de 2010 para desempeñarse en el cargo de oficios varios y portería devengando un SMLMV. El 30 de julio de 2021 le fue notificada la decisión de dar por finalizado su vinculación con entrega de una indemnización equivalente a un mes de salario dada la fecha en que expiraba el contrato. Expone que desde el 2017 presenta los

diagnósticos de “*distonía cervical*” y “*trastorno mixto de ansiedad y depresión*” frente a las cuales recibía tratamiento permanente, siendo inyectada desde antes al finiquito con toxina botulínica, presentando igualmente un problema en sus manos resultando en varias oportunidades incapacitada porque sus extremidades se dormían, lo que derivó en una osteoporosis en las manos. Relata que al momento de la comunicación de su despido puso en conocimiento de su empleadora a través de la administradora de la copropiedad que contaba con varias enfermedades en tratamiento médico recibiendo por respuesta no ser su problema. Explica que a raíz de sus padecimientos debe mantener su mano sujetándose la cara o cabeza para que no se vaya para un lado, siendo de conocimiento tal condición de parte de todos los residentes y propietarios.

El EDIFICIO GUAYMARAL P.H. se pronunció aceptando el nexo de trabajo que existió con la demandante, el salario devengado y los oficios desempeñados, originándose la terminación de ese vínculo en el vencimiento del término pactado. Aduce no haber conocido de alguna enfermedad que padeciera la actora ni tuvo acceso nunca a su historia clínica, presentando su última incapacidad para el 03 de septiembre de 2019 por dos días, sin presentar ninguna para 2020 ni 2021, no contando con constancia de un tratamiento médico vigente, ni de notificación alguna de recomendación o restricción, mostrando el examen médico de egreso que no se observaba una situación anormal, que permita considerar a la señora Murillo como una persona de especial protección constitucional por razón de su salud. Como excepciones de mérito formuló las de inexistencia de estabilidad laboral reforzada, no tiene protección artículo 26 de la Ley 361 de 1997, improcedencia del reintegro, compensación y prescripción.

El Juzgado de conocimiento que lo es el Doce Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que emitió el 29 de enero de 2024, determinó:

“PRIMERO: DECLARAR que la señora MARIA AMANDA MURILLO AGUDELO, para el día 30 de julio de 2021, se encontraba amparada bajo la figura de la estabilidad LABORAL REFORZADA.

SEGUNDO: ORDENAR el REINTEGRO de la señora MARIA AMANDA MURILLO AGUDELO, a su puesto de trabajo o a uno de similares condiciones al servicio del EDIFICIO GUAYMARAL PH. Este reintegro ha de hacerse teniendo exámenes médicos de ingreso que permitan identificar el puesto de trabajo adecuado para la demandante.

TERCERO: Se CONDENA a la PH EDIFICIO GUAYMARAL a reconocer y pagar a la señora MARIA AMANDA MURILLO AGUDELO los siguientes conceptos:

· Pago de salarios causados desde el 31 de julio de 2021 y hasta el momento en que se produzca el reintegro, suma que al 31 de enero de 2024 asciende a \$37.428.300.

· Pago de prestaciones sociales y vacaciones causadas desde el 31 de julio de 2021 y hasta el momento en que se produzca el reintegro, que al momento ascienden a \$8.046.846.

Las anteriores condenas, se deberán indexar al momento de su pago, conforme se dijo en la parte motiva de la presente providencia.

CUARTO: Se CONDENA a la PH EDIFICIO GUAYMARAL a reconocer y pagar a favor de la señora MARIA AMANDA MURILLO AGUDELO, cotizaciones al sistema general de seguridad social integral, causadas desde el 31 de julio de 2021 y hasta el momento en que se produzca su reintegro efectivo, teniendo en cuenta un IBC respectivo por cada año.

QUINTO: Se CONDENA a la PH EDIFICIO GUAYMARAL a reconocer y pagar a favor de la señora MARIA AMANDA MURILLO AGUDELO, la suma de \$7.371.000, por concepto de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Condena que deberá ser indexada al momento de su pago.

SEXTO: Se CONDENA en costas a la sociedad demandada y a favor del demandante. Se fijan las agencias en derecho en la suma equivalente a \$3.699.230' (Archivo 21).

La falladora halló satisfechos los presupuestos definidos jurisprudencialmente para dar aplicación a la prerrogativa constitucional, en virtud a verificar una condición de salud en la demandante que le dificultaba ostensiblemente la ejecución de sus labores y que por demás, dado lo probado en el proceso resultaban notorios y evidentes los síntomas, siendo reportada una afección osteomuscular en los exámenes médicos periódicos, de donde surgió una recomendación de valoración por medicina laboral que halló ignorada, dejando ver a su juicio el conocimiento de parte del empleador de la limitación, sumado a que no visualizó la materialización de una causa objetiva, porque el contrato terminó previo al vencimiento del tiempo pactado, dando lugar al pago de una indemnización equivalente a un mes de salario.

La pasiva se apartó de tal determinación aduciendo que contrario a lo decidido, no se acreditan en el caso los presupuestos de la estabilidad laboral reforzada por la demandante nunca tuvo una limitación para ejercer su cargo en la portería de la copropiedad, y de haber contado con una afección de salud, fue

desconocida por la parte empleadora, lo que se corrobora con la determinación de su PCL para el 2023, habiendo transcurrido casi dos años después de terminado el contrato de trabajo. Insiste en que la vinculación terminó por vencimiento del plazo pero nunca por una condición de discapacidad o situación especial de la trabajadora, quien siempre y hasta el último día prestó servicios, conociendo de una situación de salud que padecía solo hasta noviembre de 2023, pero nunca antes comunicó tal estado, silencio que cataloga como una conducta de mala fe, y que deriva en que la providencia emitida sea revocada en su totalidad.

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 propiedad horizontal demandada a través de un contrato de índole laboral bajo modalidad fija entre el 03 de mayo de 2010 y el 30 de julio de 2021 (Págs. 5, 11-12 Archivo 04 y 3-4 y 27 Archivo 12), para cuando la opositora decidió dar por terminado su contrato de trabajo con el correlativo pago de la indemnización por despido sin justa causa.

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.

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 la 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 que conforme a la H. Corte Suprema de Justicia el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condición de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación dentro del esquema empresarial y productivo de la sociedad; de suerte que el empleador para conducir a esa adaptación debe implementar los ajustes razonables a fin de obtener la materialización de la protección. Sin embargo, 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).

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando de las probanzas recaudadas que en efecto la demandante fue diagnosticada con *“distonía, no especificada”*, *“degeneración de la mácula y del polo posterior del ojo”*, *“hipotiroidismo”*, *“síndrome del túnel carpiano”* y *“trastorno mixto de ansiedad y depresión”*, primer patología que le generó temblor de cabeza en triángulos posteriores y laterales del cuello, cuyos síntomas empezaron a aparecer según los reportes de la historia clínica que se anexó con el escrito de demanda, para inicios del año 2019 describiendo cansancio cervical que empeoraba al escribir, tratado clínicamente como una *“contractura muscular”* (Pág. 66 Archivo 04), aunque del dictamen de PCL que emitió la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia (Archivo 16) se extrae un concepto que aduce que el descubrimiento del diagnóstico ocurrió desde 2017. Ya para aproximadamente julio de 2019 se reportan contracciones involuntarias en el cuello que le impedían mantener la cabeza en una dirección (Pág. 58 Archivo 04), y luego, se le *“torcía la cabeza”* al escribir, arreglarse las uñas, coser, comer, sentarse en el bus o a ver TV, debiendo sostenerse el mentón para evitar la desviación de la cabeza, cuyo plan médico estuvo encaminado a manejo neurológico con suministro de *“toxina botulínica”* (Pág. 48 Archivo 04), lo que ocurrió cada 3 meses como material miorelajante para paralizar los músculos que le generó mejoría, sin verificarse signos de alarma o complicaciones.

Durante la contratación, conforme a los medios de convicción con los que se cuenta, la demandante asistió a controles médicos periódicos los días 10 de marzo de 2020 y 12 de julio de 2021, (Págs. 29-31 y 32-33 Archivo 12). En la primera oportunidad, se dejó una recomendación general relativa a continuar con el plan de manejo dispuesto por la EPS de su patología osteomuscular a nivel de columna cervical, manos y hombros, enfatizándose que *“esta recomendación no está relacionada con implicaciones para su trabajo habitual”*, plasmándose como concepto médico ocupacional que *“presenta una alteración en su estado de salud, que no le impide desempeñar su trabajo habitual”*, disponiéndose la recomendación de ser valorada por la unidad de medicina laboral para darse ajuste a su tratamiento y definir recomendaciones médicas para el trabajo; y en la segunda valoración, se arrojó como concepto de aptitud laboral *“con recomendaciones, sin restricciones para desempeñar el cargo”*, estando relacionadas las recomendaciones a protección respiratoria por razones del Covid 19, y a hábitos saludables. Y finalmente, para el 12 de agosto de 2021, acudió al examen de egreso que resultó *“satisfactorio”*,

advirtiéndose que no se presentaban patologías osteomusculares, metabólicas, psicológicas o neurológicas asociadas a su última labor realizada, dejando constancia sobre no haberse presentado documentos que sustenten eventos laborales o de origen común pero que se recomendaba continuar los manejos establecidos por los médicos tratantes (Pág. 28 Archivo 12).

Todo lo previo deja ver que en efecto, la demandante contaba para la data del finiquito con unas afecciones de salud que requerían de intervención profesional y tratamiento médico, pero es que para que proceda la activación de la prerrogativa constitucional que se invoca, el análisis debe orbitar sobre la intervención de sus patologías en el desarrollo de la actividad productiva designada, de donde surja que su labor estaba resultando incompatible con su padecimiento, pues solo así podría darse cabida a un rasgo discriminatorio en la determinación de despido, siendo ese y no otro el objeto de protección, por manera que, las personas pueden presentar una condición que no necesariamente implica para el trabajador una situación de discapacidad, y si bien puede 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). De hecho, se ha pregonado que no es viable aducir que una persona es incapacitada si pese a una afectación en su salud puede prestar sus servicios con normalidad, desplegándose que de ser así, se estaría precisamente integrando una línea de discriminación sobre el empleado.

Desde los dichos de las deponentes MARIA NICOLASA DAVID DUARTE y ROSA AMALIA VARGAS VARGAS, quienes laboraban para la época en los apartamentos de la propiedad horizontal donde la demandante, para cuando fue terminado su contrato, se desempeñaba como "*portera*", puede desprenderse que la condición de la señora Murillo Agudelo era evidente porque debía sostener su mentón para escribir, señalando ambas que se encontraba delicada de salud porque de no sujetarse "*la cabeza se le torcía*", lo que incluso notó la testigo MARIA ELOINA MESA MESA - Supervisora - quien corroboró verla en ocasiones con su mano en el mentón y conocer que al escribir "*se le volteaba la cabeza*", agregando que ello no le impedía ejecutar sus labores de forma eficiente, sobre quien nunca se tuvo ninguna queja en relación con sus tareas, enfatizando que ello solo le ocurría al escribir, lo que no era constante en su cargo.

Así, es indiscutible que la distonía padecida por la actora, le generaba molestias y unos síntomas físicos que requerían de control, pero es que si acudimos al historial clínico, los profesionales tratantes de la enfermedad ninguna recomendación o restricción emitieron en relación con las labores desempeñadas aun con conocimiento de su oficio, verificándose únicamente la relativa a no tener horarios extendidos de trabajo (Pág. 33 Archivo 04), pero lo que los reportes y conceptos médicos muestran es que, aunque se cataloga a la enfermedad en un nivel de moderada a severa y se refieren a los síntomas como graves (Pág. 146 Archivo 04), la demandante tuvo un excelente resultado de la terapia con toxina, y pese a que en ocasiones presentaba condiciones como el debilitamiento de la musculatura para sostener la cabeza, se ajustaba su medicamento (Pág. 38 Archivo 04), dejándose evidente en varias sesiones o consultas que los movimientos mejoraban con la aplicación del medicamento por más de dos meses y que cuando se acercaba el momento de la aplicación si se notaba que la desviación de la cabeza era mayor y los movimientos distónicos se exacerbaban (Pág. 40 Archivo 04), pero existía con el tratamiento un adecuado control de los movimientos involuntarios.

Ello explica que en su entorno laboral y de cara a las funciones que le correspondían como portera - *dar paso a peatones y vehículos, recibir encomiendas* - tenía un desenvolvimiento bajo condiciones regulares, cuya única dificultad que se hizo evidente en este trámite, tiene que ver con el momento de la escritura, por verse obligada a sujetar su cara para ejecutar esta acción, síntoma que era notorio incluso ante los ojos de su supervisora, pero para el común y constante despliegue de sus tareas, no se visualiza que existiera alguna anormalidad, obstáculo o dificultad que las hiciera incompatibles con su dolencia, lo que esclarece el hecho que los médicos tratantes no emitieran concepto alguno de limitación en el campo ocupacional, y mucho menos que, se avocaran en la necesidad de prescribir incapacidades, precisamente porque no la hallaban restringida para la realización de la labor contratada, lo que también se reflejó en los exámenes médicos ocupacionales periódicos, que si bien aludían a la afección osteomuscular de la demandante, no la encontraban constituida como un impedimento en el campo de su actividad laboral.

Lo anterior enseña y deja ver que, hay personas con patologías o afecciones que aún bajo sometimiento médico y control periódico, no implican la exclusión

de su quehacer ni una situación de discapacidad que al interactuar con un ambiente laboral presente restricciones en su participación plena y activa, dejando visible que aun cuando la señora Murillo adquirió una enfermedad que requiere de intervención farmacéutica cada tres meses, ello no la expuso al alejamiento de su fuente de ingresos siendo que su eficiencia se mantuvo sobresaliente como lo indicaron las deponentes traídas por ambas partes, por lo que no se vislumbra para cuando ocurrió el despido, habiendo transcurrido dos años o incluso más desde que sus dolencias iniciaron con el movimiento involuntario de su cabeza, que afectaran en forma relevante su desempeño en el marco de la relación laboral, por lo que definitivamente estas dolencias en sí mismas según lo probado no tuvieron el alcance de perjudicar los intereses de la propiedad horizontal, que impusieran de este lado presumir la conducta discriminatoria generadora del finiquito.

Es preciso anotar, que aunque la demandada quiso dejar ver el desconocimiento pleno de la condición de la accionante, ello por supuesto queda derruido, porque aun cuando la empleada no haya gestionado la comunicación en términos formales, el escrito que se envió el 20 de febrero de 2019 a la colaboradora solicitando su historial clínico para buscar hacer más fácil su labor (Pág. 6 Archivo 12), junto con los resultados de los exámenes médicos periódicos y el dicho de la testigo María Eloina Mesa muestran el conocimiento de una condición en su trabajadora; sin embargo, como se ha dicho, ello no significa que se acredite la condición generadora de la protección prevista en la Ley 361 de 1997, se itera, para cuando se extinguió el vínculo, ya que no es la patología padecida por el trabajador lo que activa la protección, sino la limitación que esta produce en su salud con incidencia en el desarrollo de sus labores (ver SL1239-2022).

También se hace necesario indicar que el dictamen de PCL arrimado (Archivo 16), en nada modifica lo que se decide por esta Sala en la medida en que, la valoración incumbe al 09 de noviembre de 2023 y acoge conceptos médicos que corresponden a igual anualidad, con patologías y evoluciones que no eran manifiestas para julio de 2021, encontrando un cuadro clínico en el que se han surtido diferentes cambios que no integran el análisis de las condiciones para cuando ocurrió el fenecimiento de la contratación.

En ese orden, no logró demostrarse un estado de salud de la trabajadora en la fase final del contrato que conllevara a la empleadora, bajo un criterio de

discriminación, a excluirla de la nómina de sus trabajadores, conllevando todo lo dicho a que la decisión revisada en apelación sea revocada, y en su lugar se absuelva a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Conforme a lo que pregona el artículo 365-4 del CGP las costas en ambas instancias estarán a cargo de la demandante. En esta sede las agencias en derecho se fijan en la suma de \$200.000.

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, **REVOCA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas, y en su lugar, **ABSUELVE** al EDIFICIO GUAYMARAL P.H. de todas las pretensiones de la demanda. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

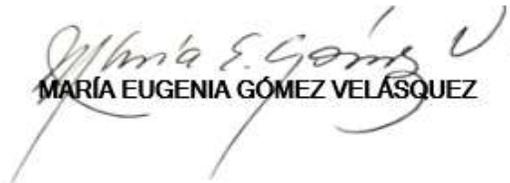
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ