

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – se vulnera cuando el empleador da por terminado el contrato laboral de su trabajador sin evaluar la posibilidad de reubicarlo de conformidad con sus condiciones de salud. / **CONTRATO A TERMINO DEFINIDO** - el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. /

HECHOS: La acción judicial está dirigida a que declara el amparo por estabilidad laboral reforzada al demandante, por ende, la terminación de la relación laboral sea ineficaz, siendo consecuente el reintegro y reubicación en la accionada. En primera instancia se declaró que al demandante y a la accionada los unió una relación laboral que se fue prorrogando en el tiempo y que para el momento de la terminación de la relación laboral no se encontraba el demandante en estado de debilidad manifiesta, y la pasiva no tenía obligación de solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo, también dejó incólume los efectos de la sentencia de tutela, es decir, el reintegro del trabajador solo por 4 meses, pues indicó no ser competente para declarar la nulidad o ineficacia de lo resuelto en sede constitucional, pero, dejó en libertad al empleador para que, ejecutoriada la providencia, tomara las decisiones que considerara pertinentes respecto a la relación contractual que lo unía con el demandante, en respeto a los plazos de la norma sustantiva laboral y sin que requiera autorización del Ministerio del Trabajo. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si el demandante se encontraba amparado o no por el fuero de esta estabilidad laboral reforzada, en atención a su estado de salud al momento del fenecimiento del vínculo contractual, siendo procedente el reintegro solicitado con la sanción.

TESIS: (...) En cumplimiento de este mandato superior se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, de igual manera, ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Sumado a ello, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (...) Mediante sentencia C-531 de 10 de mayo de 2000, Expediente D-2600, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el supuesto de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de una justa causa para el despido o terminación del contrato respectivo. (...) SL 4609-2020. “[...] adoctrinado que para la concesión de la PROTECCIÓN de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. (...) (...) SL 2586 de 2020 enseñó que la estabilidad laboral reforzada derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 procede en todas las modalidades del contrato de trabajo indicando lo siguiente: “Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. (...) Adicionalmente, la protección de las personas con discapacidad la garantizan normas de alta jerarquía y amplio espectro, como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y hoy en día la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618

de 2013, instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, sin duda, están llamados a operar en todas las formas contractuales. Lo contrario implicaría establecer distinciones donde la Constitución y ley no las hacen, peor aún, conllevaría a afirmar que los derechos fundamentales en el trabajo son una conquista exclusiva de los empleados tradicionales y no de los trabajadores en general. Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato. (...) En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora." (...) (...) Finalmente, se revoca la sentencia motivo de apelación, se declara que el demandante se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo tanto, se convalida el reintegro ordenado por vía constitucional, lo cual, dejó sin efecto el contrato suscrito anteriormente y se sanciona al demandado, esto debido a que en este proceso la situación de salud del trabajador demandante, era clara al momento de la terminación de la relación laboral, por las largas incapacidades que tenía y el tratamiento al que se encontraba sometido que menguaban su capacidad frente a la labor contratada de oficial de construcción.

M.P: JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 12/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, doce (12) de abril del año dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310501520190026301, promovido por el señor **JOSÉ OLIMPO ESPINOSA ECHAVARRÍA** en contra de **FUNDACIÓN LAS GOLONDRINAS** con la finalidad de conocer el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se

dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **086**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor José Olimpo Espinosa interpuso acción judicial solicitando se declarara su condición de amparado por la estabilidad laboral reforzada, por ende, la terminación de la relación laboral efectuada el 12 de octubre del año 2018 era ineficaz, siendo consecuente el reintegro y reubicación en la accionada, con el pago de los 180 días de salario de acuerdo al artículo 26 de la ley 361 de 1997. Igualmente, petitionó la nulidad del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito por las partes el 27 de diciembre del año 2018 por encontrarse vigente el suscrito el 1 de septiembre del año 2015.

Como fundamento fáctico de lo pretendido, expuso que, se vinculó mediante contrato a término fijo con la Fundación las Golondrinas desde el 1 de septiembre de 2015 y hasta el 27 de enero del año 2016, contrato que sufrió varias prórrogas hasta el 15 de septiembre de 2016 y después de dicha fecha continuó prestando el servicio sin interrupción alguna. Expresó que el 26 de octubre del año 2015 sufrió un accidente de trabajo, que fue calificado inicialmente con el 4.3% de pérdida de capacidad laboral indicando su inconformidad para finalmente ser establecido en el 5% estructurado el 29 de septiembre del año 2016. El 8 de noviembre de 2016 sufrió otro accidente de origen laboral. Exteriorizó que ha sido calificado en sendas oportunidades que fueron notificadas al empleador. Interpuso acción de tutela que fue tramitada en el Juzgado Treinta y Tres Administrativo de Oralidad en donde se ordenó se realizara el procedimiento de determinación de la pérdida de capacidad laboral y el 12 de octubre del año 2018 la accionada terminó la relación laboral pese

a que se encontraba en tratamiento por sus patologías, por lo que acudió a la acción constitucional nuevamente, consecuente a ello el Juzgado Once Penal Municipal ordenó el reintegro del trabajador como mecanismo transitorio, sentencia que fue confirmada por el superior. Expuso que la demandada a razón de la sentencia de tutela pago los conceptos salariales y prestacionales adeudados y afilió al trabajador al sistema de seguridad social, pero se suscribió otro contrato desde el 27 de diciembre del año 2018 y hasta el 25 de abril del año 2019, y para la misma fecha de suscripción del pliego contractual se le notificó al actor de la terminación del mismo. Narra continuó con incapacidades y solicitó nueva calificación que se encontraba en trámite.

Admitida la demanda, y notificada a la pasiva, dio respuesta oponiéndose a la prosperidad de lo peticionado, y explicando que el contrato feneció el 12 de octubre del año 2018 en razón que ya se había efectuado el preaviso al demandante y había desaparecido el puesto para el cual, fue contratado, y mientras el trabajador estuvo incapacitado se mantuvo la relación laboral. Interpuso las excepciones de: *“terminación de la relación laboral por la causal de la expiración del plazo, pago, cobro de lo no debido, buena fe y la genérica.”*

En sentencia del 30 de junio del año 2020, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín resolvió declarar que al demandante y a la accionada los unió una relación laboral desde el 1 de septiembre del año 2015 que se fue prorrogando en el tiempo y que para el momento de la terminación de la relación laboral no se encontraba el demandante en estado de debilidad manifiesta, en virtud de ello no podía acceder a las prerrogativas de la Ley 361 de 1997 y la pasiva no tenía obligación de solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo. Dejó incólume los efectos de la sentencia de tutela, es decir, el reintegro del trabajador solo por 4 meses, pues

indicó no ser competente para declarar la nulidad o ineficacia de lo resuelto en sede constitucional, pero, dejó en libertad al empleador para que, ejecutoriada la providencia, tomara las decisiones que considerara pertinentes respecto a la relación contractual que lo unía con el demandante, en respeto a los plazos de la norma sustantiva laboral y sin que requiera autorización del Ministerio del Trabajo. Finalmente, condenó en costas a la parte actora.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte accionante, interpuso recurso de alzada en contra de la decisión proferida en primera instancia, solicitando la revocatoria de la sentencia en su totalidad. Requirió para ello sea valorado nuevamente el interrogatorio de parte, pues indicó que se declaró confeso al demandante del pago de sumas cuyo pago le correspondía acreditar a la pasiva, pues la sentencia constitucional no ordenó el pago de la sanción de los 180 días de salario, sino, que lo dejó al arbitrio del Juez Laboral. Expuso con vehemencia que el demandante se encuentra en estado de debilidad manifiesta por tener limitaciones funcionales consecuentes de unos accidentes laborales reportados y conocidos por el empleador quien conoce el estado de salud de su representado. Indicó que se aparta de la necesidad de un dictamen de pérdida de capacidad laboral en estos casos como lo dijo la *a quo*, y solicitó se tuviera en cuenta la línea jurisprudencial planteada por la Corte Constitucional desde la sentencia SU -047 de 2017, pues no se requiere calificación con pérdida de capacidad moderada, severa o profunda, ya que el amparo cobija también a quienes sufren de una simple limitación funcional, requiriendo el obligatorio cumplimiento del precedente. Reiteró que el demandante tuvo una pérdida de capacidad laboral con concepto desfavorable del médico tratante. Sobre los preavisos dados, indicó que fueron efectuados por fuera de los términos de ley, siendo un acto unilateral del

empleador, en donde no se probó un actuar del trabajador indebido. Con ello, petición la revocatoria de la sentencia.

ALEGATOS

La procuradora judicial de la parte accionante, expuso en sus alegaciones, que, se ratifica en el recurso interpuesto. Reiteró que no es posible declarar confeso al demandante pues no hubo confesión alguna en sus exposiciones, ya que las preguntas que se le realizaron era sólo para cuestionar los saldos pendientes por prestaciones sociales ordenados mediante la acción constitucional, y lo petitionado en este proceso, es decir los 180 días de salario, no fue parte de lo ordenado en sentencia de tutela. Igualmente indicó que le causa reparto que no se declarara la estabilidad laboral reforzada del demandante, pues limitaciones funcionales consecuentes a los accidentes de trabajo que sufrió, con secuelas definitivas y concepto de rehabilitación desfavorable. Recordó que, en este tipo de procesos, podría hablarse de razón objetiva para la terminación de la relación laboral, pero cuando no la hay debe procederse con el reintegro y los 180 días de salario, por lo que, una vez más petición la revocatoria de la sentencia de primera instancia.

La pasiva, en sus alegaciones indicó que el demandante se vinculó por la celebración del contrato suscrito con la EDU, igualmente, la vinculación se trató de un contrato de trabajo a término fijo entre el 1 de septiembre de 2015 y el 27 de enero de 2016, el cual feneció y fue pre avisado, pero continuó la relación contractual hasta que se resolvió que no se le dictaminó ningún tipo de incapacidad al actor, y sin que existiera la posibilidad de contratarlo como oficial de construcción se procedió con la desvinculación, al entender que el demandante no estaba en situación de discapacidad. Explicó que no existe impedimento para darle preaviso a un trabajador

incapacitado lo importante, es que se dé respetando las condiciones del contrato de trabajo, por lo que la terminación del contrato se dio por el vencimiento del plazo como causal objetiva, pues al demandante se le advirtió que su contrato no continuará, siendo relevante que el demandante se vinculó para cumplir un contrato de obra que se había celebrado con la EDU, y que al terminar las obras, sin tener una similar, no había razón discriminatoria para terminar el contrato de trabajo, con lo que solicita sea confirmada la sentencia proferida por la *a quo*.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si el demandante se encontraba amparado o no por el fuero de esta estabilidad laboral reforzada, en atención a su estado de salud al momento del fenecimiento del vínculo contractual, siendo procedente el reintegro solicitado con la sanción de 180 días de salario o si, por el contrario, culminó por el plazo pactado como causal objetiva y si de haber lugar al reintegro, era dable la suscripción de un nuevo contrato.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

El artículo 13 de nuestra Carta Política estipula que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

Además, el artículo 47 Superior prevé que el Estado tiene el deber de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

En cumplimiento de este mandato superior se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que ella sea claramente acreditada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, de igual manera, ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Sumado a ello, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Mediante sentencia C-531 de 10 de mayo de 2000, Expediente D-2600, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el supuesto de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación cuando no exista autorización previa de la Oficina de Trabajo que constate la configuración de una justa causa para el despido o terminación del contrato respectivo.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores discapacitados calificados, y ha extendido este beneficio aplicando directamente la Constitución, a favor de aquellos, cuya salud se

deteriora durante el desempeño de sus funciones y no pueden realizar sus labores en las condiciones normales, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.

Atendiendo lo expuesto, la Corte Constitucional ha dicho de manera reiterada que existen límites constitucionales y legales en relación con la facultad de los empleadores de despedir a un trabajador enfermo o discapacitado, con pago de indemnización o sin ella, toda vez que el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997, pues de lo contrario el despido resulta ineficaz y hay lugar a imponer las sanciones correspondientes.

Desde las sentencias **T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-962 de 2008, T-271 de 2014, T- 351 de 2014, T-098 de 2015 y T-141 de 2016** maduró la Corte Constitucional la ampliación del amparo que implica:

- El derecho a conservar el empleo
- El derecho a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad
- El derecho a permanecer en el empleo hasta que se requiera y **siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo;**
- Que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Consolidando la tesis de amparo, dejo claro en las sentencias C-824 de 2011, SU-049 del 2 de febrero de 2017, SU-040 de 2018, T-041 de 2019 y C-200 de 2019, las siguientes premisas importantes:

- La protección a las personas en situación de discapacidad es de origen constitucional y no solo legal, y de los principios en que se sustenta se deriva un derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, extendiéndose frente a personas vinculadas mediante cualquier modalidad de contrato –subordinado o no- y con independencia del origen de la situación de salud.
- Debe dársele una interpretación amplia a la Ley 361 de 1997 en cuanto a sus beneficiarios, porque este derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada no se circunscribe a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable.

En criterio de la Alta Corporación, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan por cualquier causa una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes y si bien el empleador debe tener conocimiento de la situación de salud del trabajador, con lo cual no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral, un carné o una limitación severa o profunda como lo indicó la *a quo*.

En relación a lo anterior, la Corte Constitucional en la sentencia C-063 de 2018, precisó:

“... Es importante establecer que el artículo 54 de la Constitución consagra que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. Así mismo, que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a quienes se encuentren en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud o, en otras palabras, acorde a su diversidad funcional.

*En desarrollo de dicho mandato, el artículo 4° de la Ley 361 de 1997 impuso al Estado el deber de poner a disposición todos los recursos necesarios para la PROTECCIÓN de las personas en situación de discapacidad, entre otros, con el fin de conseguir su **integración laboral**. La Corte ha desarrollado el concepto de integración, el cual implica una ubicación laboral acorde a las condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para la subsistencia y el sostenimiento de la familia.*

(...)

*En particular, el ámbito laboral constituye un espacio trascendental para el cumplimiento del objetivo de integración social de las personas en situación de discapacidad. En consecuencia, cuando se analiza la relación laboral de trabajadores con capacidades diferenciadas, opera el **principio de estabilidad en el empleo**, que consiste en la garantía de no ser desvinculado del mismo con motivo de la condición de discapacidad. Así, los principios de integración laboral y de estabilidad en el empleo han sido consagrados con el objetivo de lograr “... una igualdad real entre este grupo poblacional y el resto de las personas”.*

42. Una medida que posibilita el ejercicio del derecho a la igualdad de las personas en situación de discapacidad es la reubicación laboral. En la Sentencia T-1040 de 2001, la

Corte precisó que esta se trata de un derecho cuyo ejercicio se encuentra condicionado por 3 aspectos relacionados entre sí: (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del cargo y (iii) la capacidad del empleador. Al respecto, esa providencia dijo:

“Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.”

En esa medida, la jurisprudencia ha concluido que cuando el empleador conoce el estado de salud de su empleado y tiene la posibilidad de situarlo en un nuevo puesto de trabajo, deberá reubicarlo en ese nuevo lugar en el cual se eliminen las barreras sociales de ingreso y permanencia en el empleo. En caso de que no lo haga, y lo despida, se presume que el despido se efectuó como consecuencia de su condición y que el empleador abusó de una facultad legal para legitimar una conducta discriminatoria...”

De lo expuesto se puede concluir que la jurisprudencia de la Corporación mencionada ha reconocido, pacífica y reiteradamente, que los derechos a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada son vulnerados cuando el empleador da por terminado el contrato laboral de su trabajador sin evaluar la posibilidad de reubicarlo de conformidad con sus condiciones de salud, ampliación del concepto a la cual, se refirió la apoderada de la parte actora en su recurso.

Ahora, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia por su parte, también ha aclarado que, la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, regulada por el

artículo 26 de la norma en comento, no es cualquier situación de salud la que activa la garantía, por lo cual, se ha consolidado que:

“[...] adoctrinado que para la concesión de la PROTECCIÓN de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL 14134-2015, SL 10538-2016, SL 5163-2017, SL 11411-2017 y SL 4609-2020).

En la sentencia CSJ SL 12998-2017 se recalcó, en qué consiste la protección a la estabilidad y cuál es su justificación, para que no se desdibuje el propósito de la norma en comento al ser aplicada, que no es otra que la no discriminación en el empleo de quien puede prestar el servicio a pesar su condición de discapacidad relevante y garantizar la adaptación y readaptación laboral de la persona, y no se desvíe su uso a fines distintos a los previstos en ella, como sucede cuando, a través de una interpretación sin rigor jurídico, se generaliza el campo de aplicación de la regla de estabilidad laboral, como medio para satisfacer necesidades de amparo propias de la seguridad social, cuya garantía ha de hacerse a través de otros mecanismos que sí sean idóneos, necesarios y proporcionados para ese fin, y que desarrollen los principios de la seguridad social como son la universalidad, la eficiencia, la progresividad, la solidaridad y sostenibilidad financiera, entre otros. Desde la muy importante sentencia SL 2586 de 2020 enseñó que la estabilidad laboral reforzada derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 procede en todas las modalidades del contrato de trabajo indicando lo siguiente:

“Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se reiteró en sentencia T-118-2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato».

Adicionalmente, la protección de las personas con discapacidad la garantizan normas de alta jerarquía y amplio espectro, como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y hoy en día la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, sin duda, están llamados a operar en todas las formas contractuales. Lo contrario implicaría establecer distinciones donde la Constitución y ley no las hacen, peor aún, conllevaría a afirmar que los derechos fundamentales en el trabajo son una conquista exclusiva de los empleados tradicionales y no de los trabajadores en general.

Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la

*terminación del contrato **fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial**; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminatora.”*

Si bien la Corte Constitucional ha sido amplia en el desarrollo del fuero en comento, delimitó que la protección depende de tres supuestos:

- 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
- Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y
- Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. A continuación, se desarrolla cada uno de ellos.

Igualmente, es preciso indicar que el órgano de cierre de esta especialidad, también estableció tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que acredite amparo, (SL 1152 de 2023) así:

- La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico –factor contextual-; y
- La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-

Esta Sala de Decisión no puede dejar de lado, que la Corte Constitucional en los eventos de clasificación de la condición de Salud del Trabajador, y en especial en sentencia de unificación SU 061 de 2023 aclaró que la condición de salud que impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de las actividades se puede identificar con el siguiente listado que no es taxativo:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
<p>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</p>	<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>
<p>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</p>	<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	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>
--	--

Sin embargo, también precisó, que cada caso debe ser estudiado de manera minuciosa e indicó que el conocimiento del estado de salud del empleador puede se acredita, según los dichos de la Corte Constitucional así:

- 1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.
- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- 4) La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.
- 7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó

incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador

En el caso que nos ocupa, es clara la existencia de un contrato inicial del 1 de septiembre del año 2015 hasta el 27 de enero del año 2016 (147 días) para el cargo de oficial en el programa “ruta 3” y que fue prorrogado así de acuerdo a los contratos denominados “prorroga contrato de trabajo a término fijo inferior a un año” aportadas por la pasiva con la contestación de la demanda:

- Del 28 de enero del año 2016 al 15 de junio de 2016 (138 días)
- Del 16 de junio de 2016 al 30 de julio de 2016. (45 días)
- Del 31 de julio de 2016 al 15 de septiembre de 2016. (45 días)
- Del 16 de septiembre de 2016 al 3 de noviembre del año 2016. (49 días)
- Del 4 de noviembre de 2016 al 23 de noviembre de 2016. (50 días)
- Del 24 de diciembre de 2016 al 24 de enero de 2017. (32 días)
- Del 24 de enero del año 2017 al 21 de febrero del año 2017. (29 días)
- Del 22 de febrero del año 2017 al 7 de abril del año 2017. (47 días)
- Del 8 de abril de 2017 al 20 de junio del año 2017. (73 días)

Indicó la accionada que no terminó la relación laboral hasta no conocer que el trabajador no se encontraba incapacitado, lo cual, tuvo lugar el 12 de octubre de 2018 con la siguiente misiva:

Respetada señor José Olimpo:

Por medio de la presente me permito informarle que la Fundación las Golondrinas ha decidido dar por terminado su Contrato de Trabajo a Término Fijo inferior a un año en forma unilateral, a partir del día doce (12) de octubre del año en curso, fecha inclusive y en adelante.

De igual manera, le damos las gracias por el tiempo laborado con esta compañía. Así mismo, deseamos informarle que a partir del día 12 de octubre, usted cuenta con cinco días hábiles, para acercarse al área de Gestión Humana de la Fundación las Golondrinas y solicitar la orden para realizarse los exámenes médicos de retiro.

Como argumento de defensa reiteró con vehemencia que la culminación de la relación laboral se dio por dos factores, el primero por el vencimiento del plazo pactado y el segundo, porque la naturaleza de la contratación del demandante fue el contrato con EDU, sin que, se cuente con un lugar donde el señor ESPINOSA ECHAVARRÍA pudiese continuar con las labores, empero, la Sala estima que las razones aportadas carecen de fuerza por los siguientes motivos:

El contrato del demandante fue un contrato a término fijo inferior a 1 año, es decir, que se encontraba regulado por el artículo 46 del CST que a su letra indica:

ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. *El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.*

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. *En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.*

Conforme a ello, ante la finalización de la tercera prórroga el 15 de septiembre del año 2016, el contrato debía prorrogarse por el término de 1 año, es decir, del 16 de septiembre del año 2016 al 16 de septiembre del año 2017, nuevamente hasta el 16 de septiembre del año 2018 y a su vez hasta el 16 de septiembre del año 2019, por ende, el acuerdo de voluntades no feneció por el vencimiento del término pactado, pues como se indica, de ser así, el término del contrato sería, en estricto sentido el 16 de septiembre del año 2019 y no el 12 de octubre del año 2018.

Ahora, la parte accionada desde la suscripción de cada uno de los contratos dejaba claro que el mismo no sería renovado, y a criterio de la Sala la terminación de un contrato de trabajo a término fijo de esta manera, es una modalidad de fenecimiento que se concibe desde el mismo instante en que los contratantes celebran el acuerdo de voluntades, pues en ese momento convinieron las condiciones de su vinculación y fijaron de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación laboral, lo cual es totalmente válido, de suerte que esa manifestación de voluntades surtió efectos a partir de la suscripción del contrato mismo, con lo que, pese a que lo dicho en la apelación por la parte actora, se considera que el preaviso no carece de efectividad, como se determinó por esta misma superioridad en sentencia 001-2016-00290 del 20 de abril del año 2023. Sin embargo, se insiste, el plazo pactado no había fenecido ante la prórroga de los contratos. Sumado a ello, no puede dejarse de lado la literalidad de la misiva que termina la relación laboral en la que sin duda alguna se infiere la intención unilateral, inequívoca y clara del empleador de dar por terminada la relación laboral, lo cual, desdibuja a todas luces la causal objetiva que se alega, pues se expone claramente las razones de la terminación como “unilateral” y no por vencimiento del plazo pactado.

Por otro lado, adentrándose este cuerpo colegiado en la valoración probatoria sobre la estabilidad laboral reforzada del demandante, para el 12 de octubre del año 2018, fecha en la cual, la accionada extinguió unilateralmente el vínculo laboral, se tiene lo siguiente:

Para el 25/07/2017 se evalúa el estado de salud del demandante nuevamente en donde se tiene en cuenta como diagnóstico “*contusión de rodilla*”, calificándose como 0% las secuelas de accidente laboral del 8/11/2016, pero se indica que tiene como diagnóstico desde el 12/05/2017, “*rodilla degenerativa, no se correlaciona con su evento*”, es decir, si bien se indica que no cuenta con secuelas del accidente laboral, no se desconoce en la valoración que hay una patología dolorosa de base.

Mediante dictamen de pérdida de capacidad laboral del 23/08/2017, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, estableció que el demandante contaba con una pérdida de capacidad laboral del 5%, estructurada el 29/09/2016, de origen laboral, teniendo en cuenta como deficiencia solamente (pues no fue objeto de apelación ello) traumatismo de tendón del manguito rotario del hombro.

De las valoraciones aportadas las cuales, fueron únicamente bajo la luz de determinar las secuelas de los accidentes de trabajo, se establece que no hubo tale de manera relevante, pero no se desconoce que el demandante cuenta con una dificultad lumbar y ósea de tipo dolorosa que al ser común no se tiene en cuenta en las valoraciones.

Correlacionado con ello, se encuentra el certificado de incapacidades expedido por NUEVA EPS y aportado con el líbelo gestor, donde se observa que el demandante por el diagnóstico M993 (M993 ESTENOSIS OSEA DEL CANAL NEURAL) estuvo incapacitado desde el 17/04/2017 hasta el 15/10/2017 y de manera posterior, para el 16/10/2017 se modificó el diagnóstico de la incapacidad a (M519

TRASTORNOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES, NO ESPECIFICADO) hasta el 7/10/2018, días antes de la terminación de la relación laboral, sucesivas, interrumpidas solo por pocos días, quedando claro que el actor contaba con una imposibilidad física para efectuar sus labores de manera previa a la terminación de la relación laboral, pues contaba con incapacidades médicas claras y concisas con su situación de salud, pues el 90% del tiempo estuvo incapacitado desde el año 2017, situación que hacía fácil para el empleador percibir que el señor Espinosa Echavarría se encontraba en una situación de salud compleja de acuerdo a los presupuestos narrados por la Corte Constitucional ya explicadas.

Incluso, con la historia clínica aportada se puede observar que para el 2/10/2018, el demandante se encontraba remitido para medicina física y rehabilitación por dolor crónico, osteocondrosis artrosis facetaria, (sustentado con resonancia de columna lumbar del 5 de abril de 2017) contando con concepto desfavorable de recuperación por dolor crónico, de acuerdo a documento suscrito por ortopedista de la NUEVA EPS Doctor Jorge Luis Gil, es decir, el demandante se encontraba en tratamiento y proceso de rehabilitación para el momento de la terminación del vínculo, notándose que el médico tratante dejó como nota clínica:

“PACIENTE CON CUADRO CLINICO DE 3 AÑOS DE DOLOR EN REGION LUMBAR CON IRRADIACION A REG GLUTEA BILATERAL MANEJO MEDICO AINES TERAPIA FISICA BLOQUEO RMS 05/04/2017 FRACTURA P ACUÑAMIENTO ANTEIRO 40 % ABOMBAMIENTO DISCAL DE L L4 ARTROSIS FASETARIA DE L3 EN MANEJO POR CLINICA DEL DOLOR CON ANALGESIA CON MEJORIA PARCIAL”

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias CSJ SL 711-2021 y CSJ SL 572-2021 reiteró su criterio y lo amplió, señalando que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con

una valoración médica o calificación técnica, también el empleador podía inferir el conocimiento del estado de salud precario así:

“[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación. “

Basta con recordar las voces de la jurisprudencia antes expuesta para concluir que, en este caso, era clara la existencia de una dificultad del trabajador para el desempeño de sus labores ante el dolor crónico que sufría, y las constantes incapacidades que, claro está eran conocidas por su empleador, y que si bien no eran consecuencia total de los accidentes laborales sufridos, pues también tenía una preexistencia de origen común para sus dolencias, si se encontraba en tratamiento y búsqueda de la recuperación de su salud, por lo que de acuerdo a la SU 061 de 2023, debía la empresa accionada otorgar el apoyo en las etapas rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación del demandante, pues no basta que indique que ya no contaba con la posibilidad de tenerlo en un frente laboral, pues para ello, debía acreditar suficientemente la extinción de la necesidad empresarial, como bien lo indico la sentencia SL 2586 de 2020 enunciada con antelación, situación que en este proceso no se acreditó por la pasiva.

Confluían entonces, respecto al actor entonces las condiciones para encontrarse amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada, para lo cual, debió el empleador solicitar autorización autorización del Ministerio de Trabajo, con la finalidad que dicha entidad sirviera de garante y acreditara que la finalización de la relación laboral se producía por causas ajenas a su condición de salud.

No comparte, por ende, la Sala, las conclusiones arribadas por la *a quo*, pues en este proceso la situación de salud del trabajador, era clara al momento de la terminación de la relación laboral, por las largas incapacidades que tenía y el tratamiento al que se encontraba sometido que menguaban su capacidad frente a la labor contratada de oficial de construcción, en razón de ello le asistió razón al juez constitucional en proteger los derechos del demandante ordenando el reintegro del trabajador como mecanismo transitorio con el pago de salarios y prestaciones que se causaron mientras estuvo cesante, sentencia en la cual, no ordenó el pago de la sanción de 180 días por considerar que ello, era competencia del Juez ordinario.

En ese sentido, este juez plural convalida la decisión que se tomó por vía de tutela, confirmada por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Medellín, por ende, si bien desde el punto de vista material la relación laboral si cesó, la acción constitucional ordenó que permaneciera incólume, es decir, que el contrato que databa sin interrupción desde el 1 de septiembre del año 2015 se prorrogara en el tiempo y por ende, la suscripción de otro pliego contractual el 27 de diciembre del año 2018 se encontraba por fuera de las órdenes impartidas por el Juez Constitucional, y nunca debió darse.

En atención a lo anterior, se condenará a la pasiva al pago de 180 día de salario por concepto de indemnización por la terminación de la relación laboral bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta la asignación salarial del demandante para el 12 de octubre del año 2018 fue la suma de \$1.350.000, se calcula en valor de \$8.100.000. Valga la pena resaltar que en la liquidación de prestaciones sociales obrante en la foliatura no se colige el pago de dicho valor, y en el interrogatorio de parte que fue absuelto por el demandante, revisado de cara al artículo 191 del CGP no se colige que el actor hubiere indicado que se le reconoció

específicamente el pago de dicha indemnización como lo indicó la *a quo*, pues las pocas preguntas efectuadas por la pasiva solo dieron como resultado que el actor indicara que al reintegro si se le pagaron los salarios y prestaciones sociales mientras estuvo cesante.

En atención a lo anterior, la Sala da estudio a las excepciones propuestas por la pasiva, encontrando que:

Sobre la excepción de pago no debe declararse prosperidad alguna, pues si bien el demandante se encuentra reintegrado, el rubro indemnizatorio que se ordena pagar en la presente providencia no se ha cancelado a la fecha, o así no se acreditó en la foliatura, los demás, son argumentos de oposición que se encuentran resueltos implícitamente en el presente proveído.

Costas en primera instancia a cargo de la demandada y a favor del actor. Fíjese por el actor las agencias en derecho.

Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Revocar íntegramente la sentencia que se revisa en Apelación proferida por el Juzgado Quince (15) Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Declarar que el señor José Olimpo Espinosa Echavarría se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada en la relación laboral con Fundación Las Golondrinas, por lo tanto, convalidar el reintegro ordenado por vía constitucional, lo cual, deja sin efecto el contrato suscrito el 27 de diciembre del año 2018.

TERCERO: Condenar a Fundación Las Golondrinas a pagar al señor José olimpo Espinosa Echavarría la suma de \$8.100.000 por concepto de sanción de la Ley 361 de 1997 artículo 26.

CUARTO: Costas en primera instancia a favor de la parte actora y a cargo de la pasiva

Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por EDICTO. Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **41e9d972d50910f137ca09cf1b513b112d20319ce52d83305b22150b719bccce**

Documento generado en 12/04/2024 02:11:00 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>**