

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - 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.

**HECHOS:** La accionante demandó a la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul pretendiendo se declare ineficaz la terminación de su contrato de trabajo por causales imputables al empleador dado que es sujeto de estabilidad laboral reforzada. Como consecuencia, se condene a la demandada a efectuar su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de la misma categoría compatible con las indicaciones médicas sin solución de continuidad; así como el pago de salarios y prestaciones sociales.

**TESIS:** (...) 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, porque de lo contrario el despido resulta ineficaz y hay lugar a imponer las sanciones correspondientes. (...) el órgano de cierre de esta especialidad, también delimitó tres aspectos claves que deben evaluarse de cara a determinar si la persona se encuentra en situación especial que acredite amparo, (Sentencia 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. (...) en relación con la posición de las Altas Cortes en aquellos casos en los que el empleador tiene una justa causa para despedir al trabajador, (...) para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en este evento no se exige acudir a la autoridad administrativa, quedando sí la carga de probar en el marco del proceso la existencia de la justa causa alegada, mientras que para la Corte Constitucional, la sola existencia de una justa causa no exime al empleador de solicitar la autorización que consagra la norma. (...) la jurisprudencia de las dos corporaciones ha indicado que la acreditación de la condición de discapacidad no requiere de prueba solemne, y que es procedente el reintegro aún en casos en los que el dictamen de pérdida de capacidad laboral de las Juntas de Calificación de Invalidez o de las entidades del sistema de seguridad social sea posterior a la fecha del despido, siempre que se demuestre que el trabajador tenía limitaciones conocidas por el empleador antes de terminarse el contrato de trabajo. (...) ya se ha explicado que en un caso de contornos similares al que hoy ocupa la atención de la Sala, en el que el dictamen de pérdida de capacidad laboral se notificó a la empresa con posterioridad a la fecha del despido, concretamente la sentencia SL-11411 de 2017, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia atendiendo a la libertad probatoria que impera en este tipo de casos concluyó que es procedente el reintegro aunque el dictamen de pérdida de capacidad laboral de las Juntas de Calificación de Invalidez o de las entidades del sistema de seguridad social sea posterior a la fecha del despido, siempre que se demuestre que el trabajador tenía limitaciones conocidas por el empleador antes de terminarse el contrato de trabajo. (...) A juicio de la Sala las razones que alega la empleadora, no tienen asidero teniendo en cuenta que en criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si bien en los contratos de trabajo a término fijo la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo, ello no significa que aquella sea una causal objetiva, por el contrario, es eminentemente subjetiva, pues en todo caso las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo. 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.

MP JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 07/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



Medellín, siete (7) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

**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 identificado con el radicado número 05001 31 05 021 2015 00853 01, promovido por la señora **JUNIA ENID GARCIA TORO**, en contra de la **FUNDACIÓN HOSPITALARIA SAN VICENTE DE PAUL**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada del ente demandado frente a la sentencia proferida el 19 de julio de 2018 por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1º 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 **287**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **ANTECEDENTES**

La señora Junia Enid García Toro demandó a la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul pretendiendo se declare ineficaz la terminación de su contrato de trabajo por causales imputables al empleador dado que es sujeto de estabilidad laboral reforzada. Como consecuencia, se condene a la demandada a efectuar su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de la misma categoría compatible con las indicaciones médicas sin solución de continuidad; y al pago de los siguientes conceptos: salarios, prima legal de diciembre, aguinaldo de diciembre, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social e indexación de las condenas. Peticiona además, ordenar a la fundación accionada establecer un programa de control psicosocial en coordinación con el COPASST en caminado a su tratamiento integral tendiente a recuperar sus capacidades laborales físicas, psicológicas, fisiológicas y morales. Como pretensiones subsidiarias solicita se condene al pago de los salarios dejados de percibir entre el 17 de noviembre de 2014 y el 2 de marzo de 2015 y la indemnización equivalente a 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que, laboró al servicio de la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul bajo un contrato de trabajo a término fijo desde el 15 de julio de 2008, desempeñando el cargo de Auxiliar de ingreso y recaudo, devengando un salario de \$1.349.022. Aduce que después de más de seis años digitando, maniobrando y debido a los múltiples movimientos con el mouse, empezó en febrero de 2013 a sentir dolores intensos en la mano y en el antebrazo

derecho, siendo incapacitada en varias oportunidades por la EPS COOMEVA, además recibió terapias y orden de restricciones médicas laborales. Señala que consultó por urgencias en las siguientes fechas y diagnósticos: 22 de febrero de 2013 - Epicondilitis medial y lateral; 23 de diciembre de 2013 – Plan manejo, paciente con tendinopatía en antebrazo derecho por ejercicio y movimientos repetitivos en el pc; 13 de marzo de 2014 – Epicondilitis derechas asociadas; 24 de abril de 2014 – Epicondilitis lateral. El 17 de febrero de 2014, la fisiatra Clara Calle le ordenó 10 sesiones de terapia y electromiografía; y el 16 de octubre de 2014 le ordenó 10 sesiones más de fisioterapia. Indica que debido a sus padecimientos de salud le fueron emitidas recomendaciones para laborar: el 17 de marzo de 2014; y el 9 de abril, 27 de junio y 17 de septiembre de 2014, por cuatro meses. Alude que el 25 de marzo de 2014 la ARL SURA, visita el puesto de trabajo recomendando *“ubicar a la colaboradora en un puesto de trabajo en que la frecuencia de ingresos sea menor y se le garantice una postura adecuada que contribuya a mejorar el estado de salud de la colaboradora y la mejoría de la sintomatología de la patología que presenta”*. El 9 de abril la EPS COOMEVA recomendó *“Hacer pausas activas cada dos horas cinco minutos. No son acumulables. Rotar las funciones para evitar el sobreuso de miembro superior derecho”*. El 27 de junio de 2014, la médica de salud ocupacional de la empresa envía recomendaciones laborales por tres meses. El 17 de septiembre de 2014, la EPS COOMEVA expide recomendaciones ocupacionales por tres meses más. El 24 de septiembre de 2014, la médica de salud ocupacional de la empresa le informa a su jefe inmediato que *“fue evaluada por medicina laboral de la EPS para seguimiento de la patología que ameritó continuar con las siguientes recomendaciones laborales por cuatro meses: 1. Hacer pausas activas cada dos horas cinco minutos, no son acumulables; 2. Rotar las funciones para evitar el sobre uso de miembro superior derecho; 3. En lo posible ubicar en un servicio que maneje menor volumen de pacientes; 4. Evitar actividad manual repetitiva prolongada y extenuante del antebrazo; 5. Evitar tareas que exijan movimientos repetitivos de agarre o pinza manual y de flexión o extensión de antebrazo; Y 6. Evitar turnos mayores de ocho horas y horas extras. Expone que los problemas de salud padecidos de origen laboral desencadenaron stress*

05001310502120150085301

*psicológico y trastorno con tratamiento psicológico*". El 17 de noviembre de 2014, la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul dio por terminado el contrato de trabajo sin autorización del Ministerio de Trabajo y sin considerar la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en un estado de debilidad manifiesta. En razón del despido envió comunicación al director general de la demandada reiterándole sus problemas de salud y solicitando reconsiderar la terminación del vínculo laboral, no obstante, se presentó a laborar al día siguiente y su jefe inmediato le dijo que dejara todo y no continuara laborando. Alude que presenta 59 días de incapacidad discontinuas por Epicondilitis del 13 de febrero al 23 de mayo. El 17 de diciembre le fue realizada ecografía y rayos x de codo derecho con diagnóstico de Epicondilitis medial. El 26 de enero de 2015, le ordenaron 10 sesiones de terapias del dolor. El 28 de mayo de 2015, COOMEVA EPS envía a la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul comunicación solicitando el concurso para calificar el origen de su enfermedad indicando que *"de acuerdo a concepto médico laboral de la EPS, existe sospecha de que el estado patológico del trabajador, epicondilitis medial y lateral derecha puede ser consecuencia de la clase de labor o del medio ambiente laboral que se desempeña o desempeño"*. Señala que fue calificada por el doctor Juan Guillermo Calvache Giraldo con una pérdida de capacidad laboral del 22.27%.

La FUNDACIÓN HOSPITALARIA SAN VICENTE DE PAUL en el escrito de réplica aceptó la existencia del vínculo laboral, el extremo inicial, la modalidad del contrato de trabajo, el salario devengado por la actora y que tuvo repetidos episodios relacionados con la epicondilitis lo que fue respetado y acogido por la entidad hospitalaria. Precisa que el contrato de trabajo terminó el 16 de noviembre de 2014. Que la demandante en repetidas ocasiones alteró la marcha del proceso de facturación hasta el punto de que por sus retrasos el Hospital se vio afectado en el proceso de facturación por mora de más de mil millones de pesos. Que la citada mediante sentencia de tutela obtuvo su reinstalación en el cargo a partir del 2 de marzo de 2015, como medida transitoria durante 4 meses para que en dicho

término instaurara la correspondiente demanda laboral. Que no existe una relación directa – nexo causal entre los tratamientos recibidos y la causa del dolor, pues hoy en día son pocas las personas que no manipulan permanentemente aparatos electrónicos por diversas razones, por lo que los problemas de salud de la accionante no son de origen laboral. Se aduce que, hasta la fecha del despido de la demandante, esta no presentaba ninguna limitación, ni estaba arropada por ninguno de los presupuestos que la jurisprudencia ha señalado como necesarios para configurar la protección especial a los disminuidos físicos, sensoriales o síquicos, máxime que la terminación del vínculo laboral se dio por una causa legal configurada en la modalidad del contrato de trabajo a término fijo. Se opuso a totalidad de las pretensiones. Y formuló las excepciones de fondo de *Falta de interés para obrar*, *Prescripción*, *Subrogación legal*, *Petición de lo no debido* y *Buena fe*.

En sentencia proferida el 19 de julio de 2018, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín declaró que la señora Junia Enid García Toro era sujeto de especial protección constitucional debido a su estado de salud para el momento en que fue despedida por la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul. En consecuencia, ratificó la sentencia de tutela emitida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Medellín que declaró la ineficacia del despido de la señora Junia Enid García Toro y ordenó el reintegro a sus labores al servicio de la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul. Condenó a esta última a reconocer y pagar a la demandante lo siguiente: 1) salarios y prestaciones causados desde el 17 de noviembre de 2014 al 1º de marzo de 2015, así: la suma de \$4.676.610 por salarios, \$389.717 por cesantías, \$6.915 por intereses sobre las cesantías, \$389.717 por prima de servicios y \$194.859 por prima de vacaciones. 2) aportes al sistema de seguridad social en pensiones por el periodo correspondiente entre el 17 de

05001310502120150085301

noviembre de 2014 y el 1° de marzo de 2015, con base en un salario de \$1.349.022, indexación de las condenas y costas del proceso.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

La apoderada de la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul inconforme con la decisión de primera instancia, señaló. Primero, que la terminación del contrato de trabajo de la demandante obedeció a una causa objetiva legal contemplada en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo por vencimiento del plazo pactado con el correspondiente preaviso no inferior a 30 días, esto es, el 14 de octubre de 2014, dado que el contrato a término fijo celebrado entre las partes no sería renovado; y no como lo indica el Despacho a un desempeño deficiente en la facturación, dando a entender que el contrato y el cargo desempeñado por la accionante siguió su vigencia después de que se finalizó el vínculo laboral. La entidad hospitalaria en ningún momento adujo que la causal de la terminación era el incumplimiento de la labor u obra desempeñada, sino que realmente se itera fue el vencimiento del plazo pactado, y con ello, simplemente para cumplir unos requisitos de la Corte Constitucional se hizo referencia al incumplimiento con los topes de facturación exigidos, pero nunca lo manifestado por el a quo. Segundo, que en el caso de la actora para ser beneficiaria de la protección especial consagrada en la Ley 361 de 1997 requiere además de acreditar la limitación y grado de discapacidad entre leve, moderada y profunda o que la enfermedad haya sido el motivo, la causa del despido, todo lo cual se desvirtuó en el presente proceso con los diferentes medios de prueba, al no estar calificada la citada como invalida o discapacitada en los términos indicados para la fecha del despido. Tercero, que si bien la prueba documental que obra en el expediente da cuenta que la demandante tuvo atenciones médicas, asistenciales y económicas, entre ellas, incapacidades

temporales y tratamientos médicos con retorno al trabajo, es decir, las prestaciones que reconoce el sistema de seguridad social como consecuencia de la subrogación legal del empleador, ello no la hace titular de una protección especial, máxime que para el vencimiento del plazo inicialmente pactado en el contrato de trabajo, no se encontraba incapacitada, ni menos que hubiese si calificada mediante dictamen médico con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, lo que hace imposible la existencia de un nexo causal entre el estado de salud y la finalización de la relación laboral. Cuarto, que las testigos allegadas por la parte actora manifestaron no tener conocimientos médicos, no eran superiores de la demandante, no tenían acceso a las hojas de vida, ni menos desempeñaban cargos en el hospital en el área de recursos humanos. Quinto, que la accionante en el interrogatorio de parte absuelto confesó no haber sido objeto de evaluación durante la vigencia del contrato de trabajo, ni acreditar una pérdida de capacidad laboral desvirtuando así la presunción en la que funda el juzgador su decisión. Sexto, que la Sala Laboral de la Corte Suprema ha señalado en su jurisprudencia que la protección especial prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado leve, moderado, severo, profundo, es decir el 15% de la pérdida de capacidad, y no para las que padezcan cualquier tipo de afectación en la salud ni menos aún para quienes tienen incapacidad temporal por afectaciones de salud, de tal suerte que tratándose de una garantía excepcional la estabilidad no puede extenderla el operador jurídico de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El apoderado de la demandante solicita se confirme la providencia de primera instancia.

La apoderada de la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul en escrito de alegatos de conclusión hace referencia a los mismos argumentos del recurso de apelación.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico de esta segunda instancia consiste en establecer si la demandante es sujeto de estabilidad laboral reforzada, encontrándose consecuentemente protegida por las previsiones de la Ley 361 del año 1997, en su artículo 26, concordada con las reglas previstas en la sentencia C- 531 de 2000 de la Corte Constitucional, en caso afirmativo determinar si el empleador conoció o debió conocer dicha circunstancia, y determinar las consecuencias jurídicas de la terminación del contrato de trabajo, sin justa causa y sin autorización del Ministerio de Trabajo. Consecuentemente si hay lugar a ratificar la sentencia de tutela emitida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Medellín que declaró la ineficacia del despido de la señora Junia Enid García Toro y ordenó el reintegro a sus labores al servicio de la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul; y si procede el pago de los siguientes conceptos: salarios y prestaciones causados desde el 17 de noviembre de 2014 hasta el 1º de marzo de 2015, aportes al sistema de seguridad social en pensiones e indexación de las condenas.

### **CONSIDERACIONES**

**DE LAS PREVISIONES DEL ARTICULO 26 DE LA LEY 361 DEL AÑO 1997 Y LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, SIN JUSTA CAUSA Y SIN AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO.**

05001310502120150085301

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. Que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, y que 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.

Adicionalmente, 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, porque de lo contrario el despido resulta ineficaz y hay lugar a imponer las sanciones correspondientes.

En 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 se ha indicado que la protección 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.

Se constituye la *ratio decidendi* de las providencias 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, lo siguiente:

- 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 la protección 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 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** (accidente de trabajo o común) 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.

- El empleador debe tener conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero de ninguna manera es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral, un carné o una limitación severa o profunda.

Así las cosas, para dicho órgano de cierre los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

Indicándose por demás en la sentencia T-052 de 2020 que “además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido

por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato”.

Pronunciamiento que, aunque es muy posterior al hecho debatido en este trámite, y sin que implique aplicación retroactiva, sirve como criterio orientador por contener la compilación de varias sentencias contentivos de criterios del máximo Tribunal Constitucional, frente al tema de la estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional en la sentencia C-063 de 2018, precisó, además:

*“... 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..."*

El Alto Tribunal ha sido amplio en el desarrollo del fuero en comento, concluyendo que la protección en sí depende de tres supuestos claros.

- 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.

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.

Por su parte la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1360-2018 modificó la posición que hasta el momento había defendido, la que ha sido reiterada en las sentencias SL3520-2018, SL260-2019 y SL2548-2019, jurisprudencia que se concreta en las siguientes premisas:

- La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad

05001310502120150085301

social e indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias.

- Por esta razón, la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima, y en esos casos, el empleador no se encuentra obligado a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo.
- Pero si en el juicio laboral el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz, con los efectos consecuenciales de tal declaratoria, se insiste, ello, cuando la discapacidad es un obstáculo insuperable para trabajar.

No obstante, ha precisado la Corporación mencionada que en todo caso es necesario que se acredite esa situación de debilidad o vulneración de la persona.

En relación con los sujetos amparados por la protección de la norma, el Alto Tribunal, ha sido reiterativo en múltiples sentencias, entre ellas, la SL10538 de 2016, SL11411 de 2017, SL 5181 de 2019, SL 4609 de 2020, SL 572, SL 711, SL 058, SL 2584, SL 2913, SL 2999, SL 3231 y SL 3091 de 2021 al precisar que no es suficiente por sí solo el quebrantamiento de la salud del trabajador o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, de conformidad con el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, que consagra los grados de incapacidad y permite dar aplicación al artículo 26 de la Ley

05001310502120150085301

361 de 1997, en el entendido que no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida.

De acuerdo con la línea jurisprudencial de la Corporación para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; **(ii)** que el empleador conozca de dicho estado de salud; y **(iii)** que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social, enfatizándose en las dos últimas, que aunque la legislación nacional e internacional no señaló expresamente una regla numérica para identificar la discapacidad, esta fue incorporada al artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, cuya aplicación es imperativa en los casos en los cuales el despido acontece dentro de su vigencia, o es parámetro jurisprudencial en los ocurridos con posterioridad a ese periodo.

En línea con lo discurredo, se reitera que debe existir una situación objetiva que se concreta en una condición de discapacidad relevante, que sitúe al trabajador en riesgo de discriminación a pesar de que puede prestar personalmente el servicio.”.

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

05001310502120150085301

- 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-

Ahora bien, atendiendo a la libertad probatoria que impera en este tipo de casos, el Tribunal de Casación en sentencias como la SL11411-2017 ha concluido que es procedente el reintegro aún en casos en los que el dictamen de pérdida de capacidad laboral de las Juntas de Calificación de Invalidez o de las entidades del Sistema de Seguridad Social sea posterior a la fecha del despido, siempre que se demuestre que el trabajador tenía limitaciones conocidas por el empleador antes de terminarse el contrato de trabajo.

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
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(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.  (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

	<p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<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 con el fin de establecer si el individuo que solicita la protección en efecto sea beneficiario de ella.

Del recuento que se ha efectuado en esta providencia en relación con la posición de las Altas Cortes en aquellos casos en los que el empleador tiene una justa causa para despedir al trabajador, porque para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en este evento no se exige acudir a la autoridad administrativa, quedando sí la carga de probar en el marco del proceso la existencia de la justa causa alegada, mientras que para la Corte Constitucional, la sola existencia de una justa causa no exime al empleador de solicitar la autorización que consagra la norma. Pero en este caso el empleador invocó una justa causa al momento del despido.

Ahora, el precedente jurisprudencial de las dos Corporaciones sí es unánime en el sentido de que el empleador se encuentra obligado a acudir al Ministerio del Trabajo cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, situación que verifica la entidad administrativa cuando el empleador ha agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad, en la medida en que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra la prohibición de despidos motivados en razones discriminatorias.

Por esta razón, lo que debe ahora abordarse es si la señora Junia Enid García Toro estaba amparada por la protección consagrada en esa norma. En el análisis efectuado en esta providencia respecto de los precedentes de ambas Cortes, se ha resaltado la diversidad de criterios en este aspecto, en la medida en que para el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria la protección recae solo para aquellas personas que acreditan una pérdida de capacidad laboral superior al 15%. Mientras que para la Corte Constitucional la protección se extiende a las personas que presentan una afectación médica de sus funciones tal, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, aunque no se acredite una pérdida de capacidad laboral del 15% o más.

Pero al margen de esta situación, la jurisprudencia de las dos corporaciones ha indicado que la acreditación de la condición de discapacidad no requiere de prueba solemne, y que es procedente el reintegro aún en casos en los que el dictamen de pérdida de capacidad laboral de las Juntas de Calificación de Invalidez o de las entidades del sistema de seguridad social sea posterior a la fecha del despido, siempre que se demuestre que el trabajador tenía limitaciones conocidas por el empleador antes de terminarse el contrato de trabajo.

05001310502120150085301

Procede la Sala entonces, con la valoración de los elementos de prueba aportados al plenario de cara a establecer la procedencia o no de lo pretendido.

Esto en virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social. Es así como las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

“...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”.

Verificados los mismos, se tiene lo siguiente:

La historia clínica allegada por la parte actora, arrojó las siguientes notas de relevancia con respecto a la patología aludida en el líbello:

<b>Fecha</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Diagnostico</b>	<b>Causa externa</b>	<b>Plan</b>
--------------	---------------------	--------------------	----------------------	-------------

05001310502120150085301

22/02/13	Medicina general	Síndrome del túnel carpiano miembro superior derecho	Enfermedad general	TSH y Electromiografía  Medicamentos
02/05/13	Medicina general	Otras sinovitis y tenosinovitis	Enfermedad general	Evaluación por fisioterapia  Medicamentos
23/12/13	Medicina general	Trastorno sinovial y tendinoso no especificado	Enfermedad general	Valoración por fisiatría  Medicamentos
13/02/2014	Medicina general	sinovitis y tenosinovitis – no especificado	Enfermedad general	Aines no pos  Medicamentos
17/02/2014	Fisiatría	Epicondilitis medial derecho		10 sesiones terapia física
10/03/2014	Medicina general	Epicondilitis media Epicondilitis lateral	Enfermedad general	EMG  Medicamentos
26/03/2014	Medicina general	Epicondilitis media Epicondilitis lateral Contractura muscular	Enfermedad general	Fisiatría  Medicamentos
27/03/2014	Medicina general	Epicondilitis media	Enfermedad general	Medicina laboral

		Epicondilitis lateral Contractura muscular		Ortopedia y traumatología  Medicamentos
27/03/2014	Control con resultados de EMG	Epicondilitis lateral	Enfermedad general	TF Pausas activas cada 2 horas  Medicamentos
09/04/2014	Medicina General	Epicondilitis media Epicondilitis lateral	Enfermedad general	Recomendaciones laborales:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1. Hacer pausas activas cada 2 horas 5 minutos, no son acumulables. 2. Rotar las funciones para evitar el sobreuso de miembro superior derecho. 3. En lo posible ubicar en un servicio que maneje menor volumen de pacientes. 4. Evitar: actividad manual repetitiva prolongada y extenuante del antebrazo. 5. Evitar tareas que exijan movimientos repetitivos de agarre o pinza manual y de flexión o extensión de antebrazo. 6. Evitar: agarres, movimientos repetitivos frecuentes y posturas incómodas o extremas del antebrazo derecho. 7. Evitar turnos mayores de 8 horas y horas extras. 9. Evitar escurrir y retorcer objetos.</li> </ul>				
24/04/2014	Medicina General	Epicondilitis lateral	Enfermedad general	Infiltración de codo lateral y medial dos
24/06/2014	Medicina General	Epicondilitis media Epicondilitis lateral Contractura muscular	Enfermedad general	Medicamentos  Tratamiento y realizar medios físicos

27/06/2014	Medicina Laboral	Epicondilitis media Epicondilitis lateral	Enfermedad general	Recomendaciones laborales con concepto de ortopedia y fisioterapia
10/07/2014	Fisioterapia	Epicondilitis derecha		Recomendaciones
20/08/2014	Fisiatría	Epicondilitis codo derecho lateral y medial		Medicina laboral
27/08/2014	Medicina General	Epicondilitis media Epicondilitis lateral	Enfermedad general	Analgésicos y desinflamatorios
08/09/2014	Medicina General	Epicondilitis lateral	Enfermedad general	RX AP y lateral del codo derecho ecografía del codo derecho
17/09/2014	Medicina Laboral	Epicondilitis media Epicondilitis lateral	Enfermedad general	Recomendaciones laborales por 4 meses:

1.Hacer pausas activas cada 2 horas 5 minutos. No son acumulables. 2. Rotar las funciones para evitar el sobreuso de miembro superior derecho. 3. En lo posible ubicar en un servicio que maneje menor volumen de pacientes. 4. Seguir las recomendaciones de fisiatría y ortopedia. 5. Evitar: actividad manual repetitiva prolongada y extenuante del antebrazo. Evitar tareas que exijan movimientos repetitivos de agarre o pinza manual y de flexión o extensión de antebrazo. Agarres, movimientos repetitivos, frecuentes y posturas incómodas o extremas

del antebrazo derecho. Turnos mayores de 8 horas y horas extras. No manipular herramientas vibrátiles. Evitar escurrir y retorcer objetos.				
18/09/2014	Medicina General	Epicondilitis lateral	Enfermedad general	Analgésicos
09/10/2014	Medicina General	Epicondilitis lateral	Enfermedad general	Fisioterapia 10 sesiones  Medicamentos
21/10/2014	Medicina General	Epicondilitis lateral	Enfermedad general	Ortopedia en forma prioritaria
06/11/2014	Medicina General	Epicondilitis lateral	Enfermedad general	Recomendaciones de vida saludable  Pendiente cita ortopedia

Además, le fueron expedidas incapacidades por los siguientes periodos:

- Del 13 al 15 de febrero de 2014
- Del 10 al 12 de marzo de 2014
- El 26 de marzo de 2014
- Del 27 al 31 de marzo de 2014
- Del 24 al 25 de junio de 2014
- Del 27 al 28 de agosto de 2014
- Del 18 al 19 de septiembre de 2014
- Del 9 al 11 de octubre de 2014

05001310502120150085301

- Del 21 al 24 de octubre de 2014
- Del 6 al 8 de noviembre de 2014

La demás prueba documental obrante en el expediente da cuenta:

- Que el 28 de febrero de 2014, en valoración por Fisioterapia se diagnosticó Epicondilitis medial codo derecho y se expidieron recomendaciones para trabajar en casa, realizar pausas activas por cada 2 horas de trabajo repetitivo y posturas mantenidas. Evitar el alza de objetos pesados y las posturas estáticas.
- Que el 17 de marzo de 2014, la Gerencia de Gestión Humana – Salud Ocupacional evaluó a la señora Junia Enid García Toro por petición de su jefe inmediato, y en tal informe se indica:

- DIAGNOSTICO: Epicondilitis lateral y medial derecha.
- CONCLUSIONES: Trabajadora con patología objetiva de origen común, actualmente en manejo por fisiatría, iniciando proceso de estudio de patología, pues hace poco enviaron EMG donde se evidenció Epicondilitis derecha, tiene pendiente control con resultados para definir manejo y recomendaciones laborales. El pronóstico es incierto hasta no conocer concepto de fisiatría tratante con el reporte de EMG.
- RECOMENDACIONES: Se le indica a la paciente que debe continuar en manejo por EPS, deben acatarse las recomendaciones emitidas por fisioterapeuta tratante mientras valora fisiatría, se solicita a fisioterapeuta de ARL SURA, visitar puesto de trabajo de la empleada y realizar las observaciones pertinentes para mejorar condiciones ergonómicas de trabajo.
- NOTA: Medicina laboral de EPS COOMEVA recomienda: 1. Hacer pausas activas cada 2 horas 5 minutos, no son acumulables. 2. Rotar las funciones

para evitar el sobreuso de miembro superior derecho. 3. En lo posible ubicar en un servicio que maneje menor volumen de pacientes. 4. Evitar: actividad manual repetitiva prolongada y extenuante del antebrazo. 5. Evitar tareas que exijan movimientos repetitivos de agarre o pinza manual y de flexión o extensión de antebrazo. 6. Evitar: agarres, movimientos repetitivos frecuentes y posturas incómodas o extremas del antebrazo derecho. 7. Evitar turnos mayores de 8 horas y horas extras. 9. Evitar escurrir y retorcer objetos.

- Que el 25 de marzo de 2014, la ARL SURA realizó Evaluación Ergonómica de Puesto de Trabajo de la demandante concluyendo que: Analizando las condiciones que puedan influir en el origen de la patología como edad, género, diseño del puesto de trabajo, el cual no permite apoyo del antebrazo, antecedente de enfermedad laboral calificada en el oficio, se recomienda ubicar a la colaboradora en un puesto de trabajo en el que la frecuencia de ingresos y facturación sea menor y se le garantice una postura adecuada que contribuya a mejorar el estado de salud de la colaboradora y la mejoría de la sintomatología de la patología que presenta.
  
- Que el 27 de junio de 2014, la Gerencia de Gestión Humana – Salud Ocupacional evaluó a la señora Junia Enid García Toro con conceptos de control con ortopedia y medicina laboral, y en tal informe se indica:
  - DIAGNOSTICO: Epicondilitis lateral y medial derecha.
  - CONCLUSIONES: Trabajadora con patología objetiva de origen común, en manejo multidisciplinario por EPS. Actualmente se encuentra ubicada en 4 salas realizando labores de facturación, diferentes a urgencias de pediatría,

sin embargo, por la persistencia de los síntomas se redujo el número de salas a 2 a partir de julio, se espera entonces mejoría del cuadro clínico.

- RECOMENDACIONES: Se le indica a la paciente que debe continuar en manejo por EPS, pendiente control con ortopedia y fisiatría. Se recomienda seguir cumplimiento de recomendaciones laborales.
- Que el 9 de julio de 2014, la Sección de Salud Ocupacional de la Fundación Hospital San Vicente de Paul realizó seguimiento de restricciones laborales.
- Que entre las partes suscribieron contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, así:
- El 15 de julio de 2008, por 4 meses.
  - El 17 de noviembre de 2009, por 1 año.
- Que el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Medellín, mediante sentencia tutela de 16 de febrero de 2015, revocó la sentencia de primera instancia proferida el 19 de diciembre de 2014 por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Medellín, y en su lugar ordenó de manera transitoria a la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul, que en el término de 48 horas contado a partir de la notificación de la providencia procediera a reintegrar a la señora Junia Enid García Toro a sus labores atendiendo las restricciones o recomendaciones médicas dadas, exigiendo a la accionante incoar demanda en proceso ordinario laboral en un término improrrogable de 4 meses.
- Que el reintegro laboral se dio el 25 de febrero de 2015.

- Que el doctor Juan Guillermo Calvache Giraldo Médico y Cirujano – Especialista Gerencia Salud Ocupacional, mediante dictamen de 1° de junio de 2015, calificó a la señora Junia Enid García Toro con una pérdida de capacidad laboral del 22.27%, de presunta enfermedad profesional, estructurada el 17 de febrero de 2014 y con diagnóstico de Epicondilitis lateral derecha.
- Que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en dictamen de 20 de abril de 2016, estableció que la demandante padece Epicondilitis lateral derecha – Epicondilitis media derecha de origen laboral.

En el interrogatorio de parte absuelto el señor **Jhon Jaime Restrepo** Rodríguez, representante legal de la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul, afirmó que en el contrato de trabajo la demandante no tenía establecida una meta en la facturación. Que no tuvo llamados de atención, ni proceso disciplinario alguno. Que la terminación del vínculo obedeció al vencimiento del plazo pactado en el contrato de trabajo mediante preaviso escrito con 30 días de antelación, y el motivo fue en razón el hecho de que en los meses de agosto y septiembre había incurrido en demoras en el proceso de facturación de aproximadamente 300 facturas lo que representaba el represamiento de cobro de \$1.200.000.000 para el hospital.

La señora **Junia Enid García Toro** señaló que su vinculación laboral se dio a través de un contrato de trabajo a término fijo que terminó por su condición de salud. Que tuvo incapacidades temporales con regreso al puesto de trabajo. Que para la fecha de terminación del contrato no tenía una limitación calificada como tal, pero su historia clínica da cuenta que ya venía consultando por epicondilitis, situación que conocía el hospital y salud ocupacional y de su condición de salud complicada lo que afectó su rendimiento laboral. Que durante la vigencia de la relación laboral no fue calificada con una pérdida de capacidad laboral, y que la

05001310502120150085301

misma se dio en 2016. Que para la fecha del despido estaba trabajando, pero con incapacidades expedidas con días antes.

La deponente **Esmeralda Díaz Marín** manifestó que es Auxiliar Administrativa en el Hospital San Vicente de Paul y labora en tal entidad desde 16 de mayo de 1999. Que la demandante fue despedida sin justa causa en su parecer porque presentaba muchas ausencias laborales que estaban justificadas en la historia clínica, por citas médicas, terapias, y estaba incumpliendo con sus metas de facturación, y tenía problemas de Epicondilitis lateral y medial del derecho y del izquierdo, túnel del carpo, muchos dolores. Que la patología de epicondilitis inició a principio de 2013 y estaba diagnosticada para el momento del despido y es de origen laboral. Que, para la fecha del despido de la actora ocupaba el cargo de auxiliar de ingresos y recaudos y ella ostentaba el cargo de auxiliar de facturación, que ambas facturaban. Que el contrato de trabajo de la actora era de término fijo inferior a un año. Que según la carta de despido que la accionante le mostró allí adujeron como causal el no cumplimiento de metas de facturación. Indica que para la época del despido eran muchas las personas que desempeñaban el mismo cargo de la actora, entre ellas, Diana Durango, María Eugenia Tamayo, Paola Andrea Ortiz, Dora Nelly Echavarría, Nubia Marulanda, Gladys Arboleda, Hernando González, y que el hospital no les exigía metas de cumplimiento de facturación. Que desconoce si antes o después del despido de su compañera haya sido despedido más personal por las mismas razones, es decir, por el incumplimiento de metas. Que la señora Diana Durango tenía también un contrato a término fijo y ejercía las mismas funciones de la demandante, fue despedida con posterioridad porque se había cumplido con el objetivo para el cual fue contratada. Los demás siguen laborando y el cargo y funciones no desaparecieron dentro del hospital. Que con relación a otros cargos no hubo otros despidos. Que a la demandante la han

movido de puestos a otros escritorios hacer las mismas funciones, y que, pese a que le han sido expedidas recomendaciones médicas, las mismas no se han hecho efectivas. Que el personal de facturación no tenía metas establecidas. Que la demandante no ha tenido llamados de atención ni procesos disciplinarios. La testigo aduce que dentro de sus funciones no está a cargo revisar las historias laborales ni las incapacidades de los trabajadores, que no forma parte del COPASO, que no tiene conocimientos profesionales médicos, pero tiene 19 años experiencia en el área de la salud. Que para la época de la terminación del contrato de trabajo la demandante no tenía calificada una pérdida de capacidad laboral.

La testigo **Diana Milena Durango Guerra** adujo que labora como Auxiliar de ingreso y recaudo en el Hospital San Vicente Fundación hace 12 años. Que la demandante fue despedida por las incapacidades continuas que le fueron expedidas en razón a la enfermedad que padece, epicondilitis bilateral lateral, *“esa es la decisión que ellos toman al ver que uno no es competitivo no es digamos productivo, sentido común”*. Que también presenta túnel de carpo y tenosinovitis. Que la razón esgrimida por el hospital para el despido fue el incumplimiento de metas, lo cual no es cierto, porque en el hospital nunca ha habido dentro del contrato ese parágrafo, no habla de metas a cumplir en el cargo de ella y de la actora Auxiliar ingreso y recaudo, tampoco se ha exigido por fuera del contrato. Que la actora no ha tenido llamados de atención ni procesos disciplinarios en razón al referido incumplimiento. Que antes del despido la actora puso en conocimiento del hospital su situación de salud, que de hecho las incapacidades daban cuenta de tal situación desde finales de 2013. Que también ha tenido recomendaciones laborales entregadas a salud ocupacional, entre ellas no cargar mucho peso, que el movimiento no sea tan repetitivo, y que el puesto de trabajo debe ser ergonómico, porque se lo contó la accionante. Que considera que esas recomendaciones no fueron acatadas por el hospital porque a

pesar de estar en otra área tiene funciones repetitivas, la carga laboral, igual le afecta. Dijo que el nuevo sistema adoptado de la entidad implica hacer uso repetitivo del mouse por lo que les han explicado es el generador de la epicondilitis como enfermedad laboral, y que varios compañeros de trabajo de la misma área se encuentran en proceso de calificación laboral por el mismo diagnóstico. Que para la época del despido la accionante padecía los diagnósticos descritos. Que la citada tenía un contrato de trabajo a término fijo. Que en su caso la razón de la terminación del contrato de trabajo fue diferente porque ella fue contratada para un determinado volumen muy alto por lo que requerían de sus servicios y según la entidad ya había bajado ese volumen cosa que no fue así porque se demostró que ella fue reemplazada por otras dos personas después de haber sido despedida. Aduce la deponente que ella también fue despedida y reintegrada por orden judicial, y que también padece el mismo diagnóstico de la actora.

Ahora, en este juicio no está en discusión la existencia del vínculo laboral entre la FUNDACIÓN HOSPITALARIA SAN VICENTE DE PAUL y la señora Junia Enid García Toro desde el 15 de julio de 2008 hasta el 17 de noviembre de 2014. La terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por la empleadora aduciendo en la carta de preaviso fechada el 14 de octubre de 2014 el vencimiento del plazo pactado en el contrato a término fijo, a saber: el 16 de noviembre de 2014. El cargo de Auxiliar de Ingreso y Recaudo desempeñado por la actora y el salario devengado por valor de \$1.349.022.

Luego, si bien las evaluaciones pérdida de la capacidad laboral ya referidas fueron emitidas, cuando ya la trabajadora había sido despedida, lo cierto es que en criterio de la Sala las pruebas del proceso permiten concluir que la señora Junia Enid García

Toro padecía de sus limitaciones para la fecha de la terminación del contrato de trabajo y eran conocidas por la empleadora.

En efecto, ya se ha explicado que en un caso de contornos similares al que hoy ocupa la atención de la Sala, en el que el dictamen de pérdida de capacidad laboral se notificó a la empresa con posterioridad a la fecha del despido, concretamente la sentencia SL-11411 de 2017, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia atendiendo a la libertad probatoria que impera en este tipo de casos concluyó que es procedente el reintegro aunque el dictamen de pérdida de capacidad laboral de las Juntas de Calificación de Invalidez o de las entidades del sistema de seguridad social sea posterior a la fecha del despido, siempre que se demuestre que el trabajador tenía limitaciones conocidas por el empleador antes de terminarse el contrato de trabajo.

Tampoco existe discusión que el cargo de la accionante era de Auxiliar de Ingreso y Recaudo, y que las patologías que la mencionada padece, a saber: Epicondilitis media derecha - Epicondilitis lateral derecha le impedían sustancialmente el desempeño de sus labores, situación que según su historia clínica generó que los médicos tratantes le ordenaran como se indicó en precedentes tratamiento y/o terapias físicas con fisioterapia y fisiatría, instrucciones laborales, dispusieran incapacitarla para trabajar, y formulando medicamentos para conjurar los síntomas. Además de la evaluación de su puesto de trabajo.

Adicionalmente, las testigos Esmeralda Díaz Marín y Diana Milena Durango Guerra allegadas por la accionante informaron sobre sus dolencias de salud y la forma como le impedían desarrollar las actividades propias de su puesto de trabajo, las cuales fueron notorias desde 2013, pues la primera, afirmó que la actora tenía problemas de Epicondilitis lateral y medial del derecho y del izquierdo, túnel del

carpo, muchos dolores, que la han movido de puestos a otros escritorios a hacer las mismas funciones, y que, pese a que le han sido expedidas recomendaciones médicas, las mismas no se han hecho efectivas; y la segunda, dijo que la demandante padece epicondilitis bilateral lateral, túnel de carpo y tenosinovitis, que ha tenido recomendaciones laborales las cuales considera no fueron acatadas por el hospital porque a pesar de estar en otra área tiene funciones repetitivas, la carga laboral, igual le afecta.

De las declaraciones de las citadas testimoniadas se infiere además que la señora Junia Enid García Toro debía ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a citas médicas y terapias según lo dicho por la deponente Esmeralda Díaz Marín; y que para el momento del despido de la trabajadora el hospital tenía conocimiento de su situación de salud pues las incapacidades daban cuenta de ello desde finales de 2013, así lo manifestó la declarante Diana Milena Durango Guerra.

De otro lado, la evaluación médica post-ocupacional o de egreso realizado a la accionante el 21 de noviembre de 2014, indica en el ACÁPITE DE ENFERMEDAD ACTUAL: *“Trabajadora con antecedente de epicondilitis derecha a partir 2013, en manejo en su EPS, manejo por ortopedista, medicina laboral y fisioterapia, actualmente en tratamiento con Nimesulide, actualmente tiene pendiente ecografía y rayos x codo derecho para el mes de diciembre y nuevamente control con resultados por ortopedia. Está en fisioterapia cada 8 días, próximo jueves refiere que esta séptima sesión de 10 fisioterapias, tiene pendiente evaluación medicina laboral ya que refiere tener recomendaciones por Coomeva por 4 meses. Refiere que no mejora del dolor, estuvo incapacitada del 14 al 15 de noviembre, le enviaron acetaminofén. Refiere que a pesar de esto persiste dolor que irradia a brazo derecho, que se empeora con movimientos repetitivos, además edema y disminución de la fuerza”*. DIAGNOSTICO: 1.

05001310502120150085301

Epicondilitis codo derecho. 2. Trastorno depresiva. 3. Quistes en mamas.  
CONCLUSIONES: Evaluación de egreso.

Razones estas, que llevan a la Sala de decisión a determinar que la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul si conocía para el momento de la terminación del contrato de trabajo de las afecciones del estado de salud de la trabajadora como consecuencia de la patología Epicondilitis lateral y bilateral derecha y sabía de los deberes que le correspondían en esta materia en relación para garantizar su recuperación y adaptación laboral.

Debe la Sala señalar que la conducta adoptada por la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul no puede ser amparada en manera alguna por esta judicatura, porque la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ya aludida ha señalado que la estabilidad laboral reforzada es una protección que opera aun cuando el trabajador se esté desarrollando social y laboralmente en un entorno ajustado a sus capacidades, siempre y cuando persista su situación de discapacidad, pues justamente las normas constitucionales y legales antes citadas, incluyéndose Ley 776 de 2002 propugnan por esos fines, que en últimas constituyen la realización de los principios constitucionales de igualdad, solidaridad, trabajo, dignidad humana, igualdad y especial protección constitucional de las personas en condiciones de debilidad manifiesta derivadas de las limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Así, aun cuando la entidad del sistema de seguridad social haya levantado las restricciones médicas o se haya informado un estado positivo del tratamiento, debe permanecer la protección.

Ahora bien, debe destacarse que la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul aduce que el motivo que originó el despido de la demandante, se sustenta en una

causal objetiva, esto es, en el vencimiento del plazo pactado en el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes. Pero a juicio de la Sala las razones que alega la empleadora, no tienen asidero teniendo en cuenta que en criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si bien en los contratos de trabajo a término fijo la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo, ello no significa que aquella sea una causal objetiva, por el contrario, es eminentemente subjetiva, pues en todo caso las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo. 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.

Al respecto, la Corporación mencionada en la sentencia SL 2586 de 15 de julio de 2020, Radicado 67.633, precisó:

*“...3.2. ¿El vencimiento del plazo es una causa objetiva?*

*La causa objetiva o principio de razón objetiva es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad. Por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. b, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva. De esta forma, causa objetiva y causal legal de terminación de los contratos no siempre*

*coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentran presente.*

*En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.*

*Bien precisa acotar en este punto que, según la Organización Internacional del Trabajo, más de la mitad de los 187 países consultados, acogieron la Recomendación núm. 166 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, para restringir o limitar el uso de los contratos de duración determinada a tareas temporales, lo que equivale a la prohibición de acudir a ellos para necesidades permanentes de la empresa. Y casi la mitad establecen una duración máxima o limitan el número de prorrogas. Lo anterior, con el fin de prevenir que las modalidades contractuales atípicas reemplacen innecesariamente los empleos permanentes y evitar prácticas abusivas frente a los trabajadores.*

*En Colombia, a diferencia de casi la totalidad de las naciones de América Latina y Europa, el contrato a término fijo no tiene ese tipo de limitaciones o restricciones relacionadas con la actividad y con el tiempo máximo o número de prorrogas permitidas. Por ello, en la práctica puede prestarse para abusos, principalmente en la fase de extinción del contrato, sobre todo cuando soterradamente el empleador quiere prescindir de determinados grupos de trabajadores, entre otros, de las personas en situación de discapacidad, decidiendo libremente no renovar sus contratos.*

*Por lo anterior, es deber del interprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo.*

*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 SU049-2017 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 discriminadora...”.*

En este juicio la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul en el escrito de preaviso de terminación del contrato de trabajo a término fijo de fecha 14 de octubre de 2014, le indicó a la accionante:

*“...Me permito comunicarle que el próximo 16 de noviembre de 2014 inclusive, vence el contrato a término fijo suscrito con el Hospital, fecha hasta la cual usted prestará sus servicios.*

*Esta decisión obedece a que no ha cumplido con el objetivo y la causa que dio origen a su contrato de trabajo, pues en septiembre registró un atraso acumulado de más de 200 facturas por soportar por un valor superior a los \$800.000.000, y en la actualidad el atraso acumulado hasta el mes de agosto asciende a aproximadamente 190 facturas no soportadas, para un valor aproximado de*

*§480.000.000, afectando así la situación económica del Hospital Universitario de San Vicente Fundación, pues son dineros que dejan de ingresar oportunamente a la entidad, y con ello el servicio de salud que éste le presta a toda la comunidad, especialmente a la de escasos recursos económicos.*

*De esta forma damos cumplimiento a la obligación de motivar esta decisión en los términos de la Corte Constitucional...”.*

De todos modos, no es posible pasar por alto, que en el contrato de trabajo de la accionante no se estableció dentro de sus cláusulas el cumplimiento de metas en el ingreso y recaudo de facturas, hecho que fue corroborado con las declaraciones de los testigos arrojadas por la parte actora quienes al unísono afirmaron que, para el cargo de Auxiliar de Ingreso y Recaudo desempeñado por la actora, el hospital no exigía metas de cumplimiento de facturación; menos se probó que el hospital durante la vigencia de la relación laboral hubiese requerido a la trabajadora en razón del incumplimiento de las labores propias de su cargo.

Es de relieves que la empleadora no demostró que las actividades para las que fue contratada la actora a término definido se hayan extinguido, desaparecido o agotado, ni que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada, más allá del simple vencimiento del plazo. Ello, por cuanto la deponente Esmeralda Díaz Marín, aseveró que para la época del despido de la accionante eran muchas las personas que desempeñaban el mismo cargo de aquella, entre ellas, Diana Durango, María Eugenia Tamayo, Paola Andrea Ortiz, Dora Nelly Echavarría, Nubia Marulanda, Gladys Arboleda, Hernando González, que la señora Diana Durango tenía también un contrato a término fijo y ejercía las mismas funciones, que fue despedida con posterioridad porque se había cumplido con el objetivo para el cual fue contratada, los demás siguen laborando pues el cargo y funciones no desaparecieron dentro del hospital. En tanto la señora Diana Milena

Durango Guerra, adujo que en su caso la razón de la terminación del contrato de trabajo a término fijo fue diferente pues obedeció a que ella fue contratada para un determinado volumen muy alto por lo que requerían de sus servicios y según la entidad ya había bajado ese volumen cosa que no fue así porque se demostró que ella fue reemplazada por otras dos personas después de haber sido despedida.

Por lo que era carga de la entidad hospitalaria demostrar que objetivamente debían prescindir del puesto laboral de la accionante, lo que no aconteció en este juicio, pues contrario a lo expuesto por la demandada no se hayan razones plausibles para concluir que objetivamente se finalizara el vínculo laboral de la actora, de quien se conocía las condiciones de salud.

Corolario de lo anterior, es que la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul no logró acreditar que la terminación del contrato de trabajo de la señora Junia Enid García Toro no obedeció a su estado de salud, contrario sensu estuvo precedida de sesgos discriminatorios, sin que hubiese evidenciado la recuperación de la trabajadora.

Así las cosas, para esta Sala de decisión es clara la discriminación de la cual fue objeto la demandante para el momento en que fue despedida, en la medida que sí gozaba de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y por ello, el despido injustificado resulta claramente discriminatorio, pudiéndose presumir que tuvo como causa la limitación que padecía la mencionada desde el 17 de febrero de 2014 cuando le fue diagnosticada la patología de epicondilitis medial derecho.

05001310502120150085301

En consecuencia, y en la medida en que la protección consagrada en nuestro ordenamiento jurídico, a la luz de lo previsto en los artículos 1, 13, 45 y 54 de la Carta Política implica, el derecho de la señora Junia Enid García Toro a no ser despedida en razón de la situación de vulnerabilidad y a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando no se configure una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo; y a 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 ocasionada en su situación de salud, se CONFIRMARÁ la decisión adoptada en primera instancia, desestimándose en su integridad los planteamientos del recurso de apelación.

## **DE LAS COSTAS**

Ante la desventura del recurso de apelación, las costas en ambas instancias corren en favor de la señora Junia Enid García Toro y a cargo de la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul.

Se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000, para esta instancia.

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:** Confirmar la sentencia de primera instancia proferida el 19 de julio de 2018 por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

05001310502120150085301

**SEGUNDO:** Ante la desventura del recurso de apelación, las costas en ambas instancias corren en favor de la señora Junia Enid García Toro y a cargo de la Fundación Hospitalaria San Vicente de Paul.

Se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000, para esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso 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: **153471088847158dde3f7106dca611eaceea111b15aae74bd0457adcc66af53f**

Documento generado en 07/09/2023 02:16:45 PM

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