TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – La parte demandada dio utilización a las causales legales con el fin de salir de la carga económica y administrativa que supone mantener el contrato con un trabajador afectado en su salud de manera significativa, por lo que de considerar procedente el despido, era imperativo acudir al Ministerio del Trabajo para obtener la respectiva autorización por no estar acreditada una razón objetiva que desvirtúe que la terminación del contrato tuvo su fuente en un factor discriminatorio como lo es la disminución de la salud de la trabajadora. /

HECHOS: La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido, para que, en consecuencia, se ordene el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud, con el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir, o en subsidio, el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, o la indemnización por lucro cesante, daño emergente y daño moral. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre el 24 de junio de 2019 y el 30 de julio de 2021, que la demandante se encontraba amparada por la de estabilidad laboral reforzada, ordenando a la demandada a efectuar su reintegro sin solución de continuidad, reconociendo y pagando los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir. El problema jurídico que compete a esta Sala consiste en establecer si la demandante se beneficia de la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997.

TESIS: La estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, que promueva la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (…) Es preciso indicar también que si bien esa protección de personas en condición de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación dentro del esquema empresarial y productivo de la sociedad, esta garantía no es absoluta, y conlleva a que el empleador mantenga al colaborador en el empleo hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa, o, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, eventos en los que se desestima la presunción de despido discriminatorio. (…) En este caso, la demandada procedió con el despido de la colaboradora en un primer momento - 19 de septiembre de 2020, acudiendo al numeral 15 que enlista el artículo 62 del CST que reza: "La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad", siendo ordenado su reintegro por virtud de una acción constitucional, el que fue materializado según fue expuesto por la misma demandante. Sin embargo, hubo un segundo despido – 30 de julio de 2021,

aduciendo una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, por no comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios - Numeral 5° Artículo 58 CST-. (…) Es imprescindible precisar que desde la intelección normativa, se ha dejado sentado desde sentencias como la C-531 del 2000 y T-062 de 2007 que la facultad de acudir a la causal del numeral 15 de artículo 62 del CST se encuentra condicionada a que el trabajador sufra una incapacidad que suponga una pérdida superior al 50% de su capacidad de trabajo, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a recibir del Sistema de riesgos profesionales una pensión de invalidez, pues de no ser así se da desconocimiento a lo que preceptúa el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que busca evitar el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, caso en el cual habrá de asumirse la ineficacia jurídica del acto unilateral, además de la respectiva indemnización sancionatoria. (…) No es posible dar razón y mérito a las motivaciones integradas en la misiva del 30 de julio de 2021, porque en el contexto de las circunstancias, era claro y patente para la parte patronal, que la demandante, se encontraba afrontando unos quebrantos en su salud que no le permitían interactuar con su entorno laboral, pudiendo concluirse que la pasiva dio utilización a las causales legales con el fin de salir de la carga económica y administrativa que supone mantener el contrato con un trabajador afectado en su salud de manera significativa, por lo que de considerar procedente el despido, era imperativo acudir al Ministerio del Trabajo para obtener la respectiva autorización por no estar acreditada una razón objetiva que desvirtúe que la terminación del contrato tuvo su fuente en un factor discriminatorio como lo es la disminución de la salud de la trabajadora. (…) De ese modo, remontándonos a la data del despido, existía sin lugar a dudas una situación de discapacidad, que se funda en suficiente para arrogar en la demandante el beneficio de la estabilidad ocupacional reforzada, sin que exista o se halle demostrada una causal objetiva o legítima para su desvinculación, lo que impulsa a que la decisión objeto de apelación sea confirmada.

MP: CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
FECHA: 09/07/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, nueve (9) de julio de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por MARIA CONSUELO FERNÁNDEZ MARÍN contra CANIS VET S.A.S. (Radicado **05266-31-05-001-2022-00304-01**).

ANTECEDENTES

La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido, para que en consecuencia, se ordene el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir, o en subsidio, el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, o la indemnización por lucro cesante, daño emergente y daño moral, junto con las costas del proceso.

Para fundamentar sus aspiraciones sostuvo que suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido para ejecutar labores de oficios varios desde el 01 de diciembre de 2014. Relata que el 13 de julio de 2019 sufrió un accidente que le generó una fractura de cuello fémur izquierdo, prescribiéndose distintas incapacidades, cirugías, terapias de rehabilitación y seguimiento psiquiátrico. Que el 19 de septiembre de 2020 recibió una comunicación en la que su empleadora le informa sobre la terminación de su contrato laboral aun cuando

se encontraba con incapacidad médica sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo. Indica que el 26 de octubre de 2020 interpuso acción de tutela, emitiéndose fallo el 06 de noviembre de 2020 ordenando el reintegro que fue cumplido, pero posterior a ello, fue nuevamente despedida el 30 de julio de 2021 encontrándose aun incapacitada. Expone que fue intervenida para prótesis de cadera bajo el régimen subsidiado, y se encuentra en tratamiento en el hospital mental con diagnóstico de trastorno mixto de ansiedad y depresión debido a la vulneración de sus derechos de parte de Canis Vet, sin que cuente con seguridad social para dar continuidad con sus tratamientos. Agregó que el despido se generó estando en situación de prepensionada y en un estado de salud que la hace beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada.

CANIS VET S.A.S. se pronunció aceptando la vinculación que se suscitó por medio de un contrato a término indefinido entre el 06 de noviembre de 2014 y el 15 de septiembre de 2015, terminada por renuncia voluntaria de la trabajadora. También, que luego se celebró una nueva contratación verbal el 24 de junio de 2019 y terminada el 19 de septiembre de 2020 con un preaviso que fue entregado el 26 de agosto de 2020, puesto que la trabajadora omitió hacer envío de las incapacidades, con lo que se asumió que habían finalizado y que no era su voluntad regrear al puesto de trabajo. Niega que se encontrara la demandante en etapa prepensional pues cuenta con apenas 259 semanas cotizadas, y tampoco probó su discapacidad para ser beneficiaria de la prerrogativa que enuncia. Como medios de defensa propuso las excepciones de mérito que denominó ausencia de la obligación de reintegrar al empleado, mala fe del demandante y buena fe del demandado.

Surtido el trámite de rigor, el Juzgado de Conocimiento que lo es el Segundo Laboral del Circuito de Envigado, a quien se le remitió el trámite por virtud del Acuerdo CSJANTA22-22, emitió sentencia el 02 de agosto de 2023 donde DECLARÓ la existencia de un contrato de trabajo entre el 24 de junio de 2019 y el 30 de julio de 2021. DECLARÓ que la demandante se encontraba amparada por la figura de estabilidad laboral reforzada, ordenando a la demandada a efectuar su reintegro sin solución de continuidad a partir del 31 de julio de 2021, reconociendo y pagando los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir, calculando esa suma en el total de $30.023.819, además de los aportes al sistema de pensiones con dirección a Colpensiones. CONDENÓ en

costas a la demandada, fijando las agencias en derecho en la suma equivalente a 4 SMLMV.

Como argumentos de esa determinación estuvo haber encontrado acreditados los presupuestos legales y jurisprudenciales para encontrar a la demandante beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, presumiendo la existencia de un despido discriminatorio, sin presencia de una causal objetiva de terminación.

La pasiva se apartó de la determinación adoptada, aduciendo que el juzgado omitió los audios que se anexaron como medio de prueba, evidenciándose que el despido ocurrido el 30 de julio de 2021 fue por no aportar regularmente las incapacidades, y no arribar las de mayo, junio y julio de 2021, ya que estas fueron remitidas solo hasta el mes de septiembre de ese año, cuando ya la empresa había presumido el abandono al puesto de trabajo. Aduce que no se tuvo en cuenta el historial clínico donde se muestra que el problema mental es congénito derivado de una enfermedad general, y que nada tiene que ver con un accidente de trabajo sufrido, razones por las que considera que la decisión emitida debe ser revocada.

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

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión sobre las uniones de tipo laboral que existieron entre las partes: la primera, ejecutada entre el 06 de noviembre de 2014 y el 15 de septiembre de 2019, fenecida por decisión de la trabajadora (Pág. 31 Archivo 29); y la segunda, desarrollada desde el 24 de junio de 2019 y terminada el 19 de septiembre de 2020 (Pág. 78 Archivo 29), disponiéndose su reintegro por una orden de tutela, para finalmente terminarlo de forma definitiva el 30 de julio de 2021 (Pág. 97 Archivo 29), aduciendo en ambas oportunidades una justa causa.

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si en efecto la demandante se beneficia de la protección

de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, que promueva la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023, SL2623-2023, SL1089-2024).

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

"La Corte ha explicado que la objetividad que se exige en estos asuntos al empleador, se circunscribe a que debe acreditar que las razones o motivos de la finalización del contrato laboral estuvo soportada en circunstancias reales, legales y debidamente demostradas, las cuales no pueden tener relación o vínculo alguno con el estado de salud en que se pueda encontrar el trabajador ni tampoco pueden estar motivadas en una eventual discapacidad; dado que cuando existe una razón objetiva y se demuestra en debida forma que la decisión adoptada está distante de las circunstancias que rodean la salud del trabajador, resulta posible entender legitima la terminación de la relación contractual" (Ver SL2617-2023), por manera que, en los casos de personas en situación de discapacidad el empleador conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio del Trabajo.

Pues bien, en el asunto se tiene que la demandante el 13 de julio de 2019 sufrió una caída desde su propia altura sufriendo fractura del fémur y cadera izquierda, resultando hospitalizada y luego intervenida quirúrgicamente el 23 de julio de 2019, quedando bajo manejo de ortopedia con terapia física y medicina del dolor, para luego el 29 de octubre de 2021 por colapso de la cabeza femoral darse un reemplazo protésico total de cadera (Pág. 76 Archivo 11), cubierto para esa época por el régimen subsidiado, pero solicitado desde septiembre de 2020 (Pág. 71 Archivo 11), iniciando componentes de ansiedad por la enfermedad, siéndole prescita incapacidad desde la ocurrencia del accidente, que se prolongó según el historial clínico aportado hasta más allá de diciembre de 2021 (Pág. 100 Archivo 11), sin que en ese lapso le haya sido posible reintegrarse a laborar.

Lo previo deja ver que la demandante en efecto contaba con unas afecciones que permiten catalogarla en el rango jurisprudencial de discapacidad. Y es que la sola lectura del historial clínico, su evolución y tratamiento (Archivo 11) dejan ver que desde el evento común acontecido el 13 de julio de 2019, su capacidad productiva se vio reducida, siendo sometida a dos procedimientos quirúrgicos que incluyó una prótesis de cadera que claramente y en concordancia con su oficio le impidieron dar ejecución a las labores contratadas, lo que muestra que María Consuelo Fernández contaba con una deficiencia física de mediano o largo plazo relacionada con su marcha y movilidad inferior, que le implicó una limitación en la participación en su vida profesional, quedando alejada del cargo por más de un

año evidenciándose un obstáculo para dar desarrollo a su labor en condiciones de normalidad y bajo criterios de igualdad frente a los demás.

Aun con lo anterior, la demandada procedió con el despido de la colaboradora en un primer momento - *19 de septiembre de 2020* - (Pág. 78 Archivo 29) acudiendo al numeral 15 que enlista el artículo 62 del CST que reza: "*La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad",* siendo ordenado su reintegro por virtud de una acción constitucional (Archivos 20 a 23), el que fue materializado según fue expuesto por la misma demandante. Sin embargo, hubo un segundo despido - *30 de julio de 2021* - (Pág. 97 Archivo 29), aduciendo una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, por no comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios - *Numeral 5° Artículo 58 CST*-.

Desde lo anterior, es imprescindible precisar que desde la intelección normativa, se ha dejado sentado desde sentencias como la C-531 del 2000 y T-062 de 2007 que la facultad de acudir a la causal del numeral 15 de artículo 62 del CST se encuentra condicionada a que el trabajador sufra una incapacidad que suponga una pérdida superior al 50% de su capacidad de trabajo, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a recibir del Sistema de riesgos profesionales una pensión de invalidez, pues de no ser así se da desconocimiento a lo que preceptúa el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que busca evitar el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, caso en el cual habrá de asumirse la ineficacia jurídica del acto unilateral, además de la respectiva indemnización sancionatoria. También es preciso anotar que bajo igual intelección la Corte Constitucional, en la sentencia C-200 de 2019, declaró la exequibilidad condicionada del artículo 62.15 del Código Sustantivo del Trabajo, pues al estar la determinación vinculada con el estado de salud del empleado, quien en tales condiciones se encuentra en una situación de alta vulnerabilidad, es necesario que se acuda primero ante la oficina del trabajo a fin de obtener la mencionada

autorización y se pueda determinar si tiene o no posibilidades de ser reincorporado al trabajo, o si es viable o no su recuperación (Ver SL12998-2017, SL3772-2018, SL4397-2020, SL3015-2023).

En ese sentido, "*el solo cumplimiento del "periodo de 180 días continuos de incapacidad no lleva consigo de manera automática la posibilidad del empleador de terminar unilateralmente el contrato laboral, pues la justa causa no se configura si se ejerce la facultad de manera irrazonable o indiscriminada*" (Ver SU348-2022), siendo decantado que no es suficiente el acaecimiento del término de incapacidad para que de manera irreflexiva el empleador proceda a aplicar esta causal de terminación del vínculo laboral, con el efecto nefasto de quitarle recursos económicos al trabajador disminuido para su subsistencia.

Es desde ese enfoque que no bastaba con que se concretaran para el caso de la demandante los 180 días de incapacidad para que se habilitara la posibilidad de su despido, encontrando que si bien desde abril de 2020 se dispuso por la EPS la evaluación de parte de la Junta Regional de Calificación (Pág. 63 Archivo 11), ello no fue posible porque incluso para el 07 de mayo de 2021 se emitió un concepto favorable de rehabilitación (Archivo 10), postergándose esa calificación, por lo que proceder al finiquito de la relación en las circunstancias descritas, dio paso al desequilibrio que produce un despido motivado por una afectación en la salud que no permite dar eficacia a esa determinación, quedando la causal invocada sin sustento, lo que deriva en que el reintegro adquiera plena pertinencia y acierto, entendiendo que el nexo laboral tuvo continuidad hasta el segundo momento de la decisión unilateral del fenecimiento del vínculo en julio de 2021, cuando se atribuyó un incumplimiento en las obligaciones laborales por prescindir la colaboradora de remitir en oportunidad las incapacidades prescritas, con lo que aduce la pasiva, se asumieron terminadas, y de paso, abandonado el puesto de trabajo.

Sobre esa cuestión, es verdad que una vez conferida la incapacidad, el empleado está en la obligación de informarla a su empleador allegando copia de la respectiva certificación expedida por la autoridad competente, para que de ese modo se adelanten todos los trámites de pago ante la EPS - *Ver artículo 121 Decreto 019 de 2012*- , pero es que para alegar que esa obligación fue insatisfecha, debieron arrimarse los medios probatorios que dieran cuenta de tal

desacatamiento, y de esa manera avalar la conjetura del abandono y el incumplimiento de los deberes laborales; sin embargo, de las probanzas arrimadas al trámite no es posible concluir que esa causal esté en debida forma demostrada.

Si bien la deponente Adriana Salazar Cubillos - *socia de la compañía y hermana de la representante legal suplente*-, adujo que las incapacidades siempre llegaban tarde ocurriendo en una oportunidad una tardanza de cuatro meses, lo que repitió la testigo Ana Lucía Ramírez Sierra - *contadora externa* - por conocimiento trasladado por Andrea Salazar - *Representante legal* -, también indicó que el hermano de la trabajadora Juan Fernández fue quien estuvo en contacto, el que a su vez, al rendir su testimonio dejó claro que siempre se hizo cargo de todo el proceso y que una vez contaba con la incapacidad, las que aclaró no le eran entregadas por la EPS de manera inmediata al vencimiento de la anterior, eran remitidas vía whatsapp a Andrea Salazar, sin que obre constancia de parte de la pasiva para satisfacer sus deberes procesales, de un arribo tardío o ausente de tales prescripciones que denote la demora endilgada que derivó en la atribución de un incumplimiento grave de las obligaciones, probanza que se considera era de factible acceso para la parte que alegó tal hecho.

Sumado a ello, era de conocimiento de la organización que desde el suceso que ocurrió dos años atrás, la empleada se hallaba incapacitada y con obstáculos para dar desarrollo a su labor, y en el contexto de las circunstancias, era claro y patente para la parte patronal que la señora Fernández Marín contaba con una condición de salud precaria que la tenía imposibilitada para retomar sus cargas, por lo que pregonar que luego del tiempo de prolongación de la incapacidad la trabajadora había desertado del oficio contratado carece de toda lógica, razón y empatía, encontrando que de ser cierta la tardanza aducida, contaba la clínica con medios alternos para con el fin de dar garantía a sus derechos a la salud, la dignidad humana y el trabajo, corroborar que su distancia no era equiparable a un abandono al puesto de trabajo, sino que se mantenía una condición de salud que le impedía sustancialmente su reincorporación, además de ser expuesto que las gestiones ante la EPS para la emisión del certificado se tardaban lo que no es ajeno a la realidad del sistema de salud, siendo innegable que aun cuando la señora Fernández no se volvió a comunicar con la clínica, si se tuvo razón de sus afecciones a través de su hermano Juan Fernández, corroborando los audios que

pregona la pasiva en su recurso no fueron analizados (Archivo 31), que contrario a mostrar negligencia, lo que aquellos reflejan es el constante reporte de las gestiones médicas y administrativas adelantadas por la vinculada, y la frecuente comunicación para materializar los pagos, lo que ocurrió hasta cuando se presentó la terminación definitiva del contrato.

Es así como, no es posible dar razón y mérito a las motivaciones integradas en la misiva del 30 de julio de 2021 Pág. 97 Archivo 29) porque en el contexto de las circunstancias, era claro y patente para la parte patronal que la señora Fernández Marín se encontraba afrontando unos quebrantos en su salud que no le permitían interactuar con su entorno laboral, pudiendo concluirse que la pasiva dio utilización a las causales legales con el fin de salir de la carga económica y administrativa que supone mantener el contrato con un trabajador afectado en su salud de manera significativa, por lo que de considerar procedente el despido, era imperativo acudir al Ministerio del Trabajo para obtener la respectiva autorización por no estar acreditada una razón objetiva que desvirtúe que la terminación del contrato tuvo su fuente en un factor discriminatorio como lo es la disminución de la salud de la trabajadora, enfatizando en que para adoptar tal decisión debe existir por lo menos un respeto a las garantías fundamentales del empleado en estas condiciones, para que no quede desprotegido, dejándolo al margen de la posibilidad de beneficiarse de las prestaciones del sistema, ante la falta de cotizaciones.

De ese modo, remontándonos a la data del despido, existía sin lugar a dudas una situación de discapacidad, que se funda en suficiente para arrogar en la demandante el beneficio de la estabilidad ocupacional reforzada, sin que exista o se halle demostrada una causal objetiva o legítima para su desvinculación, lo que impulsa a que la decisión objeto de apelación sea confirmada

Conforme a lo que dispone el artículo 365-3 del CGP, las costas en esta instancia están a cargo de la demandada, fijándose las agencias en derecho en la suma de $1.300.000.

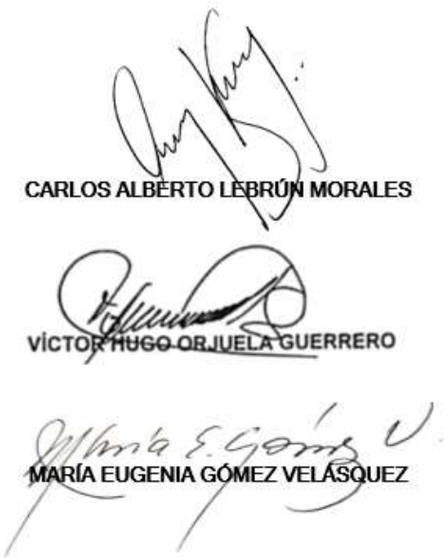
DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por

autoridad de la Ley, **CONFIRMA** La sentencia objeto de apelación de fecha y procedencia conocidas. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

SALA LABORAL

TRIBUNAL SUPERIOR
Medellín

SECRETARÍA

EDICTO

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

HACE SABER:

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

Radicación:	**05266310500120220030401**
Proceso:	**ORDINARIO LABORAL**
Demandante:	**MARIA CONSUELO FERNANDEZ MARIN**
Demandado:	**CLINICA VETERINARIA CANIS VET S.A.S.**
M. P.	**CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES**
Fecha de fallo:	**9/07/2024**
Decisión:	**CONFIRMA**

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

Se fija hoy 10/07/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario