

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref: Ord. GIOVANNA GRAJALES ORTIZ
C/. Hospital Universitario del Valle
Rad: 008-2019-00661-01

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
-SALA LABORAL-

Santiago de Cali, dieciocho (18) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA NÚMERO 205
Acta de Decisión N° 075

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ** en asocio de los demás Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO y ARLYS ALANA ROMERO PEREZ**, que integran la Sala de Decisión, proceden a resolver la **APELACIÓN** de la sentencia No. 149 del 21 de julio de 2020, dentro del proceso ordinario instaurado por la señora **GIOVANNA GRAJALES ORTIZ** contra **EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA**, bajo la radicación No. 76001-31-05-009-2019-00661-01, con el fin que se declare que existió una vinculación laboral desde el 1 de febrero de 1988 hasta el 13 de octubre de 2017; a dicha terminación era sujeto de especial protección, se encontraba frente a una estabilidad laboral reforzada; que se reintegre al mismo cargo que venía desempeñando o a otro de igual o similar categoría, sin solución de continuidad.

En consecuencia, se ordene, el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 13-10-2017, más lo que se causen hasta que se haga efectivo el reintegro; cesantía, intereses a la cesantía; primas semestrales, vacaciones, aportes a la seguridad social, intereses moratorios por el



no pago de aportes a pensión; rendimientos que se hubiesen generado; indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; indemnización por no pago oportuno de los intereses moratorios; indemnización moratoria del artículo 65 del CST; indemnización del artículo 36 de la Ley 361 de 1997; indexación; prima de navidad; prima de antigüedad.

ANTECEDENTES

Informan los hechos de la demanda que, mediante resolución del 1 de febrero de 1988, expedida por la accionada, fue nombrada Ayudante de Central de Materiales; que el 18 de julio de 2013, la Fisioterapeuta realizó reporte médico, con diagnóstico de Gatillo; que el 2 de noviembre de 2015, la EPS SURA, emitió orden autorizando procedimiento; el 9 de noviembre de 2015, se emitió diagnóstico de miembro superior.

Que el 25 de octubre de 2016, se aceptó por la entidad la promoción de un Acuerdo de Reestructuración de Pasivos del Hospital; que el 1 de noviembre de 2016, se modificó la planta de personal del Hospital Universitario del Valle; el 3 de noviembre de 2016, se evaluó el estado de salud al retiro de la demandante; el 16 de enero de 2017, el Centro de Fisiatría, expidió resumen de la historia clínica, en la cual se desprende que continúa con las patologías de "*dedo en gatillo de la mano derecha y síndrome de manguito rotatorio del hombro derecho y, síndrome de canal cubital moderado derecho*"; igualmente, se aportaron diferentes consultas médicas, en la cual se le enviaron procedimientos médicos.



En sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017, la Corte Constitucional declaró improcedente la acción de tutela instaurada por la organización sindical SINTRAHOSPICLINAS.

Que el 25 de septiembre de 2017, la EPS SURA emitió incapacidad por 30 días, del 15-09- al 14-10-2017, por el “*dedo de gatillo*”.

Que el 10 de octubre de 2017, se le terminó el contrato de trabajo; el 14 de octubre de 2017, la EPS SURA, emitió incapacidad por 3 días; que el 24 de octubre de 2017, el Gerente General del Hospital, remitió notificación por aviso, de la resolución del 17 de octubre de 2017, ordenándose el pago de las prestaciones sociales e indemnización por terminación unilateral del contrato; con posterioridad a dicha fecha, se le generaron más incapacidades (023DemandaAnexos).

Al recorrer el traslado a la parte accionada, **ESE HOSPITAL UNIVERSIARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍ**, manifestó que, la supresión de cargos de los servidores vinculados al Hospital Universitario del Valle, incluyendo el de la actora, obedeció a la autorización dada al Gerente. Se opone a todas las peticiones de la demanda. Propone como excepciones las de *ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales; inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral; inexistencia de responsabilidad conforme a la ley; carencia del derecho; compensación, cosa juzgada* (04ContestaciónDemandaAnexos).



DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado del Conocimiento, Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, decidió el litigio a través de la sentencia No. 149 del 21 de julio de 2020, en la cual dispuso:

Declarar probada la excepción de cosa juzgada formulada respecto de la estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997; absolver al demandado de toda y cada una de las pretensiones.

Adujo la a quo que, no hay discusión que la actora fue trabajadora oficial del hospital Universitario del Valle desde el 1 de febrero desde 1988, como Auxiliar de Servicios Generales; que la actora estaba afiliada a dicho sindicato, así fue aceptado, en trámite de tutela, la cual fue constatada dicha situación.

Destacó que, la señora GIOVANNA fue despedida; que no se demostró que la actora estuviera incapacitada; no se demostró la limitación dicha, es por lo que, en este proceso tampoco será objeto de estudio, declarando la cosa juzgada, por el estudio previo en las sentencias de tutela.

RECURSO

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia, la apoderada judicial de la parte demandante, **GIOVANNA GRAJALES ORTIZ**, interpuso recurso de apelación aduciendo que, en la justicia ordinaria puede solicitar el reintegro, aun cuando se haya solicitado por vía de acción constitucional y se haya negado; solicitando se revise de manera completa la decisión de la Corte,



quien manifiesta que el acto constitucional fue de carácter subsidiario y no definitivo; en consecuencia, se concedan las pretensiones de la demanda.

Destacó que, es evidente que la actora era miembro de la organización sindical que desató la negociación arbitral, asistiéndole el derecho a lo reclamado.

Por lo tanto, solicita se revoque en su totalidad la sentencia, se desatienda la cosa juzgada, se proteja la estabilidad laboral reforzada, se otorgue el fuero circunstancial, se otorgue la prosperidad de las pretensiones, y se ordene el reintegro, junto con las demás prestaciones sociales, junto con la revocatoria de la condena en costas.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. CASO OBJETO DE APELACIÓN

En virtud de lo anterior, encuentra la Sala que se circunscribe el problema jurídico en determinar si la terminación del vínculo laboral de la demandante, **GIOVANNA GRAJALES ORTIZ**, es ineficaz a causa de la presunta debilidad manifiesta que exhibía en razón a su estado de salud, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar su reintegro, con el consecuente pago de salarios, prestaciones laborales, pagos a la seguridad social.

2. MATERIAL PROBATORIO



Descendiendo al caso objeto de estudio no se encuentra en discusión que:

Mediante resolución del **1 de febrero de 1988**, expedida por el Director General del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García”, se nombró a la demandante, como Ayudante en General de Materiales (fl.3, 02Demanda), teniendo la calidad de trabajadora oficial.

El **24 de noviembre de 2008**, el Jefe de la División de Recursos Humanos del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García”, certificó que, la actora prestó sus servicios a la institución desde el 1-1-1988, en el área Central de Esterilización, desempeñando el cargo de Auxiliar Servicios Generales, mediante contrato indefinido (fl. 8, 02DemandaAnexos).

En resolución del **25 de octubre de 2016**, se aceptó la promoción del Acuerdo de Reestructuración de Pasivos presentada por el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA ESE”.

Mediante el **Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016**, se modificó la planta de personal del Hospital, y se dispuso la supresión del cargo de AUXILIAR SERVICIOS GENERALES, y la terminación del contrato del 1-1-1988, que la actora sostenía con la entidad (fl. 10, 02DemandaAnexos).

En el Acuerdo **No. 021 del 26 de octubre de 2016**, el Hospital Universitario del Valle, adoptó la siguiente tabla de indemnización por la terminación unilateral del contrato de los trabajadores oficiales del Hospital



Universitario del Valle “Evaristo García ESE”, con ocasión de lo dispuesto en el Acuerdo 020 de la misma calenda.

Según documento suscrito por la actora el **31 de octubre de 2016**, le comunicaron la supresión del cargo contemplado dentro de la respectiva planta de personal, el cual correspondía a Auxiliar Servicios Generales.

El Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, decidió la acción de tutela instaurada por el representante legal del Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Valle del Cauca, en sentencia del **10 de noviembre de 2016**, tutelando el derecho fundamental del debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana de los trabajadores oficiales afiliados a la Organización SINTRAHOSPICLÍNICAS del HUV, ordenando suspender el trámite de reestructuración de Planta de Personal, y, ordenando el reintegro a cargos de igual o superior categoría a dichos trabajadores.

Mediante Acuerdo 029 del 21 de diciembre de 2016, el HUV, suspendió parcial y transitoriamente los efectos de los Acuerdos Nos. 019, 020 y 021 del 26-10-2016, única y exclusivamente respecto de los trabajadores oficiales desvinculados, conforme a lo dispuesto en la sentencia de tutela.

En oficio de **diciembre de 2016**, se le informó a la demandante que, dando cumplimiento a la sentencia de tutela del 10 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, modificada por el Tribunal Administrativo de Valle del Cauca, se le solicitó que a partir de la fecha se presentara a laborar en las instalaciones de la entidad, para



continuar desempeñando el cargo de Auxiliar Servicios Generales, en calidad de trabajador oficial.

En dichos fallos se dispuso:

*“(...) **SEGUNDO.ORDENAR** al Hospital Universitario del Valle del Cauca “Evaristo García”, que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia, **SUSPENDA LOS EFECTOS** de los Acuerdos 019, 020 y 21 del 26 de octubre de 2016, expedidos por su Junta Directiva, respecto de los Trabajadores Oficiales afiliados a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS sujetos de despido de dicha entidad hospitalaria hasta tanto el Juez Ordinario Laboral, decida sobre la procedencia de su despido conforme a la modalidad utilizada por la accionada (...)”.*

Posteriormente, la Corte Constitucional en sentencia **T-523 del 10 de agosto de 2017**, en revisión de los fallos de tutela antes referenciados, manifestó que la acción de tutela era improcedente, toda vez que no se agotaron los medios ordinarios de defensa judiciales previstos por el legislador, ni las acciones contencioso-administrativas, revocando el fallo proferido por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca.

En oficio **del 10 de octubre de 2017**, el Hospital Universitario del Valle, le informó a la actora la terminación del contrato de trabajo a partir del 13 de octubre de 2017, en atención a la sentencia de revisión T-523 de 2017, la cual revocó los fallos antes referenciados, declarando improcedente el amparo solicitado por existencia de otro medio de defensa judicial.

En resolución **3773 del 17 de octubre de 2017**, se le reconoció y ordenó el pago de unas cesantía definitiva, prestaciones sociales e



indemnización con ocasión a la terminación unilateral del contrato (fl.9, 02DemandaAnexos).

Mediante sentencia No 180 de 8 de noviembre de 2017 emanada de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, se dispuso tutelar los derechos fundamentales al trabajo y seguridad social de la actora y declaró ineficaz el despido; ordenó su reintegro.

En sentencia **STL1149-2018, radicación 78009 del 24 de enero de 2018**, se decidió la impugnación propuesta por la parte accionada, Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, dentro de la acción de tutela promovida por la demandante, revocando el fallo, denegando el amparo solicitado.

En auto 032 del **7 de febrero de 2018**, se negó la solicitud de nulidad de la sentencia T-523 de 2017.

Luego, mediante acción de Tutela resuelta en sentencia del **8 de noviembre de 2018**, se le tuteló los derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada; siendo revocada por la Sala de Casación Laboral de la CSJ radicación STL114—2018 **del 24 de enero de 2018**.

Posteriormente, el **27 de junio de 2018**, radicó la solicitud de reintegro al mismo, similar o superior cargo, por cuanto fue despedida por la administración del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E, el 13 de octubre de 2017, en el momento en que se encontraba transcurriendo la negociación del pliego de peticiones presentado por el sindicato



SINTRAHOSPICLINICAS, del cual hace parte en su condición de afiliada a esa organización.

En virtud de lo anterior, pasa la Sala a estudiar los efectos de la revocatoria de las órdenes de tutela por parte de la Corte Constitucional.

3. EFECTOS DE LA REVOCATORIA DE LAS ÓRDENES DE TUTELA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

En primer lugar, sea preciso acudir a lo dispuesto por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, cuando dice que el juez que conozca la impugnación procederá a revocar el fallo si encuentra que carece de fundamento, procediendo a comunicar dicha decisión de inmediato; en caso contrario lo confirmará, en ambos eventos remitirá el expediente a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

A su vez, el artículo 36 ibidem, precisa que la sentencia en que se revise una decisión solo surtirá efectos en el caso concreto y deberán ser comunicadas inmediatamente al juez o tribunal competente de primera instancia, el cual notificará la sentencia de la Corte a las partes y adoptará las decisiones necesarias para adecuar su fallo a lo dispuesto por esta.

Por su parte, el artículo 7 del Decreto 306 de 1992, reglamentario del Decreto 2591 de 1991, señala *“Cuando el juez que conozca de la impugnación o la Corte Constitucional al decidir una revisión, revoque el fallo de tutela que haya ordenado realizar una conducta, quedarán sin efecto dicha providencia y la actuación que haya realizado la autoridad administrativa en cumplimiento del fallo respectivo.”*



De la normatividad analizada, se desprende que los efectos de los fallos revocatorios, sea por impugnación o revisión, son restitutorios, es decir, buscan volver las cosas al estado anterior, siempre que sea posible.

La Corte Constitucional en sentencias T-032 del año 1994, T-694 del año 2002, T-105 del año 2014 y T-214 del año 2018, ha establecido una línea en el sentido de que los fallos de revisión que revocan tienen el efecto de restituir las cosas al estado anterior siempre que sea posible y se respete la proporcionalidad.

En la segunda de las sentencias, señaló:

“Es perfectamente claro que, por regla general, la consecuencia obvia de la revocatoria de un fallo de tutela que declara la procedencia del amparo es que las cosas vuelvan a su estado anterior, o tal y como se encontraban antes de cumplirse la orden impartida en la providencia que se revoca. No obstante, es igualmente claro que ello ocurrirá en la medida en que el regreso a ese estado sea jurídicamente posible y no resulte desproporcionado.”

En ese orden de ideas, para la Sala resulta posible dejar sin efecto un acto que ordenaba la vinculación de un empleado público o trabajador oficial, así como también es jurídicamente posible que cobre vigencia el acto administrativo o la decisión que ordenó su desvinculación; tal medida no resulta desproporcionada, más si se trata de un proceso de reestructuración administrativa.

Lo anterior, es concordante con lo dispuesto por el artículo 91 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo que



trata de la pérdida de ejecutoriedad del acto administrativo, más específicamente el numeral 2, cuyo tenor es el siguiente:

“Salvo norma expresa en contrario, los actos administrativos en firme serán obligatorios mientras no hayan sido anulados por la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Perderán obligatoriedad y, por lo tanto, no podrán ser ejecutados en los siguientes casos: ...

“2 Cuando desaparezcan sus fundamentos de hecho o de derecho”

Para el caso concreto, la Sala considera que al ser revocadas las sentencias que ordenaban la incorporación de la demandante al cargo que ocupaba, permitió recuperar sus efectos el acto administrativo que la desvinculó, es por lo que, analizando la situación fáctica, la señora Giovanna Grajales Ortiz se encontraba desvinculada desde el **26 de octubre de 2016**, acto que recobra sus efectos por la revocatoria de tutela.

Debe anotarse que, producto del reintegro ordenado por tutela, y el cual se efectuó hasta el **13 de octubre de 2017**, los salarios, prestaciones y aportes parafiscales, ya cancelados, no pueden devolverse porque son actos que ya se ejecutaron.

Teniendo en cuenta lo anterior, pasa la Sala a estudiar si la terminación del vínculo laboral es ineficaz a causa de la presunta debilidad manifiesta de la actora en razón de su estado de salud, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar su reintegro.

4. REINTEGRO



En virtud de lo expuesto, se tiene que la actora prestó sus servicios al Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” desde el 1-1-1988, y mediante Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016, se dispuso la supresión del cargo de “Auxiliar Servicios Generales”.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-632 del 15 de noviembre de 2016, M.P. **AQUILES ARRIETA GÓMEZ**, expresó que:

“4. Derecho a la estabilidad laboral reforzada, reiteración de la Jurisprudencia

4.1. Elementos básicos de la protección constitucional a la estabilidad reforzada

4.1.1. La Constitución en su artículo 13 determina que todas las personas son iguales ante la ley y que el Estado es el responsable para que esa igualdad sea real y efectiva. Asimismo, se señala que las personas que según su condición, física, mental o económica estén en estado de debilidad manifiesta se les deberá otorgar una protección especial. Esta Corporación ha indicado desde sus inicios que las personas en situación de discapacidad gozan de una especial protección, la cual ha sido reconocida en distintos tratados internacionales que ha ratificado el Estado colombiano, como por ejemplo: “La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.”

(...).

4.1.6. La Corte Constitucional también se ha pronunciado en cuanto al amparo de las personas en situación de discapacidad, diferenciándolas de aquellas que presentan alguna invalidez, precisando que por incapacidad ha de entenderse aquellos sujetos que padecen una deficiencia que les impide desarrollarse normalmente en determinada actividad, sin que la pérdida de su capacidad sea superior al 50%, pues de lo contrario debería entenderse como invalidez. El asunto quedó diferenciado así en la sentencia T-198 de 2006: “podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de



una discapacidad severa". Así mismo, se indicó que la discapacidad "implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral". Por ende, se reitera que la figura de la estabilidad laboral reforzada es un derecho que garantiza la continuidad en un empleo, después de adquirir la limitación física, psicológica, o sensorial, como una medida de protección especial y conforme a su capacidad laboral. Aunado a lo anterior, dicha protección especial también cubre a quienes tengan probado que su situación de salud les impide o dificulta de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin que exista una calificación previa que acredite la discapacidad, como se ha indicado en ciertos casos concretos.

(...)"

En igual sentido, la mentada Corporación en Sentencia T-434 del 1 de octubre de 2020, expedientes acumulados: T-7.594.854 y T-7.613.902.

M.P. DIANA FAJARDO RIVERA, reiteró los lineamientos jurisprudenciales respecto de la protección constitucional a personas en situación de debilidad manifiesta por salud en materia laboral, veamos:

"4.4. Ahora bien, como lo señala la Constitución (artículo 54 C.P.), el Estado Colombiano no solo tiene la obligación de "propiciar la ubicación laboral" frente a "las personas en edad de trabajar", sino que también debe ir más allá de un solo "propiciar", y asumir la obligación de "garantizar" que las personas en alguna situación de incapacidad puedan ejercer el "derecho a un trabajo", el cual debe ser "acorde" con su situación de salud. En este sentido, la Constitución (artículo 47 C.P.) dispone que el Estado tiene el deber de adelantar una política con la cual se prevenga, rehabilite e integre a la sociedad, no solo a los "disminuidos físicos, sensoriales", sino también "psíquicos", a quienes se les prestará la "atención especializada que requieran".

4.5. La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.

4.6. Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud,



creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

4.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(i) 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; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:

(i) 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. Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y 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.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(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 pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.

(...)

3. Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando:



- (a) *No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.*
- (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 como tal.*

(ii) *Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador. En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Esta Corporación ha analizado diversos casos en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:*

A. *El conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos, cuando:*

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

B. *No se logra acreditar que la condición de debilidad manifiesta fuera conocida por el empleador en un momento previo al despido, entre otros casos, cuando:*



- 1) *Ninguna de las partes prueba su argumentación.*
- 2) *La enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato.*
- 3) *El diagnóstico médico se da después del despido y, pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas.*

(iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio.”

Además, en Sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021, la Honorable Corte Constitucional, concluyó lo siguiente:

“(…)

***En conclusión,** (i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cubre tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercute intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.”*

Bajo los argumentos antes explicados, para que, la actora adquiera el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su disminución física; al respecto, se trae a colación por la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL5181 del 27/11/2019 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA

[...]cuya acreditación no depende de una prueba especial o forma instrumental determinada, ya que lo importante para que opere la estabilidad reforzada en



favor de dichos trabajadores, es que se pueda demostrar esa situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, lo cual puede darse con los diferentes medios de prueba habilitados por el legislador, incluso, con el dictamen de las Juntas de Calificación, realizado con posterioridad a la terminación del vínculo, que confirme la situación de limitación, que era evidente desde entonces.

Posición reiterada en sentencia SL 144 del 02/02/2022 M.P.
JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO donde indica:

“De otra parte, resulta oportuno afirmar que para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato, o el conocimiento preciso del porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad que padece su trabajadora, su gravedad y complejidad, como lo expuso la Sala en la sentencia CSJ SL2797-2020, reiterada en la CSJ SL2586-2020, así:

[...] admitir la tesis de que se requiriera incondicionalmente un dictamen, un registro, una calificación o valoración oficial que determine el porcentaje exacto de pérdida de capacidad laboral a la fecha de terminación del contrato, pone sin duda alguna en estado de indefensión y expósita a la persona con discapacidad que se encuentra tramitando la dicha calificación o en proceso de rehabilitación frente a la decisión unilateral e inconsulta del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

En más reciente pronunciamiento la C.C en sentencia T 094 del 10 de abril de 2023, **M.P. Dra NATALIA ÁNGEL CABO**, sobre la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de debilidad manifiesta por salud manifestó:

(...)

14. Si bien hay múltiples sujetos titulares de la estabilidad laboral reforzada, en esta providencia solo se hará referencia a la protección definida para los sujetos en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud por su relevancia en la resolución del caso concreto.

15. En primer lugar, hay que señalar que una persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud en el ámbito laboral cuando: “su situación de salud le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares,



sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad”⁴⁷. En este sentido, la Corte ha establecido que para determinar si una persona es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada no se requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que se deben cumplir los siguientes tres presupuestos⁴⁸. Primero, 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. Segundo, que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Tercero, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que sea claro que el despido fue discriminatorio.

En cuanto al primer presupuesto, en la Sentencia SU-087 de 2022 se recopilaron y sistematizaron algunas reglas establecidas previamente en la jurisprudencia de la Corte, así:

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. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (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 ⁴⁹ tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (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. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (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.

Con respecto al segundo presupuesto, en la misma Sentencia SU-087 de 2022, la Corte estableció que se acredita que el empleador tenía conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador cuando:

“1) [I]a enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.



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

Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas”50.

Finalmente, en lo que respecta al tercer presupuesto, la jurisprudencia de este Tribunal ha señalado que se presume que el despido se dio a causa de la debilidad manifiesta del trabajador. Así las cosas, el empleador tiene la carga de la prueba en este escenario para demostrar que el despido obedeció a una justa causa y así desvirtuar dicha presunción51.

16. Ahora bien, el derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de vulnerabilidad en razón de su estado de salud se concreta en las garantías de protección especiales y diferenciadas que hacen parte del fuero de salud. Este se encuentra previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual dispone que: “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. La misma disposición dicta que en caso de que el contrato de una persona en situación de discapacidad sea terminado sin la mencionada autorización, dicha persona tendrá: “derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”. Si bien dicha norma solo menciona a las personas en situación de discapacidad, la jurisprudencia de este Tribunal ha hecho extensivo su alcance a toda persona que se encuentre en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que el fuero de salud no solo comprende la indemnización descrita, sino que también incluye las siguientes garantías:



- (i) la ineficacia del despido o de la terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta prohibición cubre la decisión de no renovar contratos a término fijo.*
- (ii) El derecho a permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.*
- (iii) La obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector de trabajo para desvincular al trabajador, que de incumplirse tornará el despido o terminación del contrato ineficaz.*
- (iv) La presunción de despido discriminatorio, que implica que se asumirá que la desvinculación se dio a causa del deterioro en la salud del trabajador con fuero de salud 59. En este sentido, le corresponde al empleador demostrar que el despido no se dio con ocasión de dicha circunstancia, sino que obedeció a una justa causa o a una causa objetiva.*

Se debe recordar que, el principio Constitucional de estabilidad laboral ha sido protegido por Tratados y Acuerdos Internacionales que Colombia ha ratificado, entre ellos, la Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas (1975); la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la Organización de los Estados Americano – OEA (1999); el Convenio 159 de la OIT (1985) sobre los servicios de Salud en el Trabajo, la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CGPCD) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Por parte de la normativa interna de Colombia se puede encontrar este principio consagrado en la Constitución Política en los artículos 43 y 53, en el 239 CST, la Ley 931 de 2004, la Ley 982 de 2005 y la Ley 361 de 1997; del mismo modo en cuanto a la protección al trabajador se puede encontrar en el preámbulo, artículo 1, 25, 26 y 53 de la Constitución Política de 1991.



Ahora, exhibida la posición jurisprudencial en estos asuntos, de la revisión en conjunto del material probatorio presentado por las partes y que interesa, se encuentra lo siguiente:

- 04-07-2013, diagnóstico “dedo gatillo” (fl. 58)
- 02-10-2015, diagnóstico “síndrome de manguito rotatorio” (fl. 59).
- 11 y 29 de septiembre de 2015, terapia física (fl.51)
- 2 de octubre de 2015, solicitud de 5 sesiones de fisioterapia (fl. 47 a 49)
- 9-11-2015, estudio electro diagnóstico de miembro superior (fl. 49).
- 3-11-2016 *evaluación médico ocupacional, concepto “presenta algún síntoma en sistema osteo muscular al parecer relacionado con la labora ejecutada” (fl.50).*
- 23-12-2016 consulta ortopedista (fl.62), dolor en las articulaciones, terapia física.
- 10-01-2017, valoración médica por el diagnóstico del “síndrome de manguito rotatorio” (fl.59).
- 07-03-2017, autorización corrección quirúrgica de dedo en gatillo (fl. 64).
- 13-06-2017, procedimiento corrección quirúrgica de dedo en gatillo (fl.70).
- 27-06-2017, remisión dolor neuropático (fl.73) y recomendaciones laborales (fl. 78).
- 15-09-2017, incapacidad por enfermedad general 30 días (fl. 82).
- 15-10-2017, incapacidad por 3 días (fl. 88).



Del análisis de la documental aportada se extrae que, la patología recurrente de la actora es desde el año 2013 con el diagnóstico de “*dedo gatillo*”.

Observando además de los extractos de la historia clínica obrante en el proceso que, de fecha de atención 02-10-2015, se confirmó el diagnóstico de “*Síndrome de manguito rotatorio*”.

Asimismo, de la historia clínica se desprende que, al 9-11-2015 se le realizó el estudio “*electrodiagnóstico de miembro superior*” (fl. 49), y la siguiente consulta para el dolor en las articulaciones, terapias físicas y el ortopedista se generó el 23-12-2016 (fl.62), presentando a partir de dicha fecha recomendaciones laborales.

5. PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA POR SALUD

En atención a los parámetros instituidos por la Corte Constitucional en casos similares, se procede a analizar los tres (3) requisitos esenciales para verificar si a la actora le asiste la protección por estabilidad laboral reforzada por salud.

PRIMER REQUISITO: 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.

Del análisis probatorio se colige que, la señora **GIOVANNA GRAJALES ORTIZ**, con diagnóstico *dedo de gatillo*, acorde a la historia clínica obrante en el expediente, desde el **04-07-2013 al 18-07-2013**, patología por la que



además le fueron ordenadas por la Fisioterapeuta una serie de cuidados que debe realizar en casa diariamente (94, fl. 9, 06Carpeta).

Posteriormente, se observa que el 02-10-2015 se le diagnosticó “*síndrome de manguito rotatorio*”, con la anotación del 26-10-2015 “*paciente que no asiste a fisioterapia. No inicia tratamiento*” (fl. 59, 02Demanda).

Luego, inicia nuevamente valoración del diagnóstico “*Síndrome de manguito rotatorio*” el 10-01-2017 y, se le envía “*plan tratamiento*” (fl.59, 02Demanda).

2015.10.02	<p>ORDEN: FHO151002 DIAGNOSTICO: (M751) SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO ENTIDAD: (EPS010) CAPITA SURA REMITIDO POR: YADY VANESSA BARBOSA MOSQUERA</p>
2015.10.05 11:19	<p>EVOLUCION: ORDEN: FHO151002 DIAGNOSTICO: (M751) SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO PROCEDIMIENTO: (000000) NOTA ADMINISTRATIVA CONDICIÓN: paciente no asiste a fisioterapia. NO INICIA TRATAMIENTO Registro firmado digitalmente por: MARIA ALEJANDRA GARCIA SANCHEZ / FISIOTERAPEUTA / REG 76-8258 CEDULA 1.144.166.483</p>
2015.10.26 15:47	<p>EVOLUCION: ORDEN: FHO151002 DIAGNOSTICO: (M751) SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO PROCEDIMIENTO: (000000) NOTA ADMINISTRATIVA CONDICIÓN: paciente que no asiste a fisioterapia. No inicia tratamiento Registro firmado digitalmente por: PAOLA SOLARTE NOGUERA / FISIOTERAPEUTA / CC 1130 616 939</p>
2017.01.10	<p>ORDEN: OFHO161223 DIAGNOSTICO: (M751) SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO ENTIDAD: (EPS010) CAPITA SURA REMITIDO POR: JUAN CARLOS CAICEDO BASTIDAS</p>
2017.01.11 16:49	<p>INGRESO: ORDEN: OFHO161223 DIAGNOSTICO: (M751) SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO ANAMNESIS: PINZAMIENTO HOMBRO DERECHO - SINDROME DE CANAL CUBITAL MODERADO DERECHO. Paciente ingresa en buenas condiciones generales, refiere que hace varios años ha presentado molestias en hombro, con antecedentes de adormecimiento mano y dedo en galleta. ANTECEDENTES QUIRURGICOS: 2 cesareas. OCUPACIÓN: auxiliar de central de esterilización en el hospital universitario del valle. ACTIVIDAD FISICA: No realiza. EXAMEN DIAGNOSTICO: ELECTROMIOGRAFIA 9 nov 2015 síndrome de canal cubital moderado derecho. VALORACION: DOLOR: Intensidad: 7/ 10, intermitente, tipo no lo identifica., localización: insercion de manguito rotador. superopr de lado derecho., aumenta con: rotacion interna, aducción horizontal, al realizar extension desde flexion de mas de 90° disminuye con: medicamentos., MOVILIDAD ARTICULAR PASIVA: Dentro de límites normales. MOVILIDAD ARTICULAR ACTIVA: normal funcional. con dolor en el regreso de la flexion y abducción y rotacion interna., RETRACCIONES: Trapecio superior, Romboides, Bíceps, Supraespinoso, Capsula posterior, Otros: XXX flexores de crapo y dedos., FUERZA MUSCULAR: Supraespinoso, Capsula posterior, Otros: XXX flexores de crapo y dedos., PLAN DE TRATAMIENTO: MEDIOS FISICOS: Crioterapia, Calor húmedo, Electro estimulación para manejo de dolor. Ultrasonido 1.4 wats continuo en zona trapecio superior por espasmos, 1.2 wats pulsado en hombro y antebrazo y muñeca. Masaje cervical. Masaje escapular. Masaje neural. MOVILIZACIÓN: Articular pasiva, De escapula. EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO DE: Trapecio superior, Romboides, Pectorales, Trapecio medio, Biceps, Deltoides. Supraespinoso, Latísimo del dorso, Capsula posterior, flexores de carpo y dedos, fascia palmar. EJERCICIOS DE FORTALECIMIENTO DE: Infraespinoso y terete menor, Subescapular, Musculatura Escapular. OTROS: Se entrega plan casero. Registro firmado digitalmente por: DIANA MARCELA ARBOLEDA / FISIOTERAPISTA / CC 67026644</p>
2017.01.11 17:36	<p>EVOLUCION:</p>

Infiriéndose de tal manera que, para el 26 de octubre de 2016, la actora no se encontraba con restricciones y recomendaciones laborales, para la



realización de actividades, ni concepto de rehabilitación para la fecha de terminación del vínculo laboral.

Siendo claro entonces para la Sala, que la demandante para la fecha en que se dio la terminación del contrato de trabajo -26-10-2016-, no se encontraba en una condición de salud que le impedía y dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

SEGUNDO REQUISITO: Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador.

Frente a este presupuesto se tiene que, es relevante escudriñar si el empleador conocía de las limitaciones para que opere la estabilidad laboral reforzada la condición originaria es que exista una condición de salud disminuida que afecte el normal desempeño de la labor contratada.

Por ende, al obrar dentro del proceso la historia clínica antes referenciada, se puede evidenciar claramente que el empleador no tenía pleno conocimiento de los diagnóstico que padecía la actora, toda vez que, desde el 26-10-2015 al 26-10-2016, no presentó valoraciones médicas, ni recomendaciones ni restricciones laborales.

TERCER REQUISITO: Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.



Si bien es cierto que no se le puede obligar a un empleador a lo imposible, esto es, al despedir a un trabajador, debe demostrar válidamente que tiene una justificación objetiva para hacerlo y que el despido no fue basado por la discriminación de la discapacidad que padece el trabajador.

Al realizar el análisis del caso en concreto y de las pruebas aportadas en el proceso se puede observar que, la terminación del contrato de trabajo de la actora, se dio con ocasión al Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016, mediante el cual se modificó la planta de personal del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García E.S.E." y la supresión del cargo contemplado dentro de la respectiva planta de personal, el cual correspondía al que desempeñaba la actora, Auxiliar Servicios Generales (103 Terminación, 06Carpeta).

Efectuando la correspondiente indemnización por la terminación unilateral del contrato, sin que se evidencie, que la desvinculación se generó por razón de su enfermedad.

Si bien, la actora fue reintegrada por tutela con posterioridad dicha orden fue revocada, recuperando sus efectos el acto administrativo que la desvinculó del cargo o dio por terminado el vínculo contractual laboral.

En consecuencia, se concluye que no le asiste razón a la parte recurrente, confirmándose la decisión de primera instancia por los motivos expuestos.

Las partes presentaron alegatos de conclusión, los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de esta providencia se le dan respuestas a los mismos.



Costas en esta instancia a cargo del apelante infructuoso de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

Resuelve dictar la sentencia No.

PRIMERO: REVOCAR el numeral PRIMERO de la sentencia apelada No. 149 del 21 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar, **DECLARAR PROBADA** la excepción de carencia del derecho.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en todo lo demás.

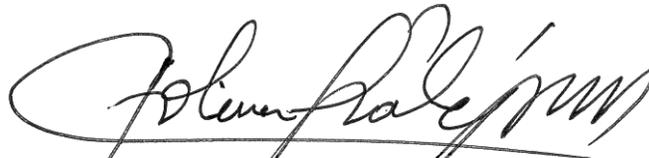
TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante, GIOVANNA GRAJALES ORTIZ. Agencias en derecho en la suma de \$200.000,00 a favor de la entidad, HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE.

CUARTO: A partir del día siguiente a la desfijación del edicto virtual, comenzará a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse recurso de casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

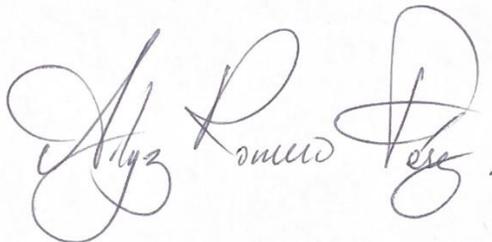


NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL

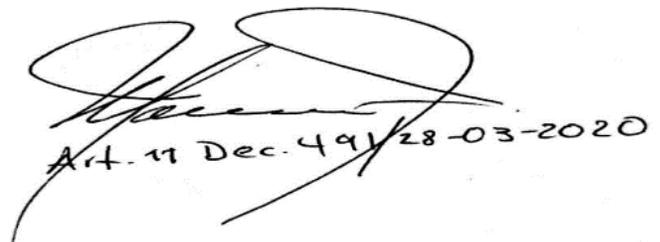
Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente



ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Sala



MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

Firmado Por:
Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **da45a6378be8f5d130564cc48ca4439024f6b7f00b7a73dd6c3c3024fbad1465**

Documento generado en 18/08/2023 09:38:18 AM

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