

**HONORABLE
MAGISTRADO EDGAR
ROBLES RAMIREZ
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISION CIVIL FAMILIA LABORAL
E. S. D.**

**DEMANDANTE: JOHANNA POLANCO VALDERRAMA
DEMANDADO: CLINICA MEDILASER S.A
RADICACIÓN: 41001310500120190056901
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**

ASUNTO: Presentación de alegatos de conclusión de segunda instancia en calidad de parte apelante

GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando como apoderado de la parte demandante JOHANNA POLANCO VALDERRAMA, mayor de edad, domiciliada y residente en la ciudad de Neiva, identificada con cédula de ciudadanía N° 36.310.263 expedida en Neiva, respetuosamente me ratifico en los alegatos previos al fallo y los presentados en contra de la sentencia parcialmente desfavorable, presentados en desarrollo de la audiencia del artículo 80 del CPT y SS, presentando ante su despacho los alegatos de conclusión de segunda instancia en calidad de parte apelante dentro de la Demanda Ordinaria Laboral de Primera Instancia en contra de la CLINICA MEDILASER S.A, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

1. En cuanto a la no codena de pago de todos los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde el despido hasta el 30 de noviembre del 2019

El Juez de Primera Instancia desconoce el precedente jurisprudencial acerca del derecho a la protección laboral reforzada por razones de salud de los trabajadores, pues si bien declaró que la demandante JOHANNA POLANCO VALDERRAMA estaba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para el 10 de junio del año 2019 cuando su empleadora CLINICA MEDILASER S.A. le terminó su contrato de trabajo por vencimiento del término pactado, determinó que el reintegro se dio a partir del 12 de septiembre del año 2019, fecha en la cual existió oferta por parte de la empleadora, pero supeditada a la firma de un nuevo contrato de trabajo a término fijo. Es decir, que el derecho de mi representada a ser reintegrada a un cargo que ofreciera condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por ella hasta su desvinculación, y en el cual no sufriera el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones, fue condicionado en contravía a la declaración de la ineficacia de la terminación o del despido laboral.

Es preciso recordar que la ineficacia “implica que el acto jurídico deja de tener efecto. Esto se da cuando se trasgrede los límites impuestos por el orden público, los derechos de terceros o si se demora en el cumplimiento de las obligaciones impuestas por el acto”. En materia laboral, la ineficacia del retiro del servicio se deriva del incumplimiento de las obligaciones constitucionales, legales y reglamentarias dispuestas para el empleador, que para el caso en concreto se centra en contar con la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo para terminar el contrato de trabajo de un trabajador enfermo. En pocas palabras, la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo declara que el dicho acto deja de tener efectos jurídicos pues nunca existió, de manera que el contrato de trabajo inicialmente celebrado entre las partes se restablece.

En el caso en concreto, la demandante JOHANNA POLANCO VALDERRAMA tenía pleno conocimiento de sus derechos laborales y por tal motivo decidió no reintegrarse al puesto de trabajo conforme a las condiciones de su empleadora CLINICA MEDILASER S.A., buscando que se garantizaran sus derechos laborales tutelados por el juez constitucional mediante fallo de tutela de fecha 06 de septiembre de 2019, y confirmado por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de fecha 28 de octubre de 2019.

Como la empleadora CLINICA MEDILASER S.A. continuó reiterándose en su posición de celebrar un nuevo contrato de trabajo, en contravía del precedente jurisprudencial tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, y en aras de que los derechos al mínimo vital, trabajo, salud y vida en condiciones dignas continuaran vulnerándose, mi representada firmó contrato de trabajo a término fijo (4 meses) con fecha del día 13 de septiembre de 2021, pero con asignación de cargo y entrega de funciones (es decir, reintegro real y efectivo) el día 29 de noviembre de 2019.

Por lo tanto, el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir se conceden durante el periodo en el cual la trabajadora estuvo injustamente separada del cargo (10 de junio del año 2019 hasta el 30 de noviembre del mismo año).

Por otra parte, es preciso traer a colisión que la aquí accionada CLINICA MEDILASER S.A. el día 03 de diciembre de 2021 notificó a mi representada JOHANNA POLANCO VALDERRAMA de la terminación del contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes el día 13 de septiembre de 2019, pese a que existe fallo de tutela en firme, en donde se ordenó en ambas instancias tutelar transitoriamente los derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, debido proceso y mínimo vital hasta tanto el juez laboral dirime el asunto. Incluso, existe fallo de primera instancia adelantado ante la jurisdicción ordinaria que en su numeral primero DECLARO que “JOHANNA POLANCO VALDERRAMA estaba amparada por el fuero de estabilidad reforzada por enfermedad previsto en el artículo 26 de la Ley 361 del año 1997, para el 10 de junio del año 2019, cuando su empleadora CLINICA MEDILASER S.A. le termino su contrato de trabajo por vencimiento del termino pactado”, decisión en firme pues no se presentó oposición alguna por ninguna de las partes al respecto. Con ello, se avizora una clara mala fe del accionado e incumplimiento de orden judicial.

La Corte Constitucional ha resaltado que en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “[...] el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)” (Sentencias T-1083 de 2007, M.P. Humberto Sierra Porto; T-337 de 2009, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; y C-200 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado). De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado” (C-200 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado) si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

Por otro lado, la Corte ha reconocido el impacto económico que pueden sufrir las empresas por algún motivo, también ha señalado que la presunción de despido discriminatorio debe desvirtuarse por la entidad demandada, teniendo en cuenta las medidas alternativas a adoptar previo a dar por terminado el contrato de trabajo. De manera que, en caso de no probarse dicho presupuesto, habrá de declararse la ineficacia de la terminación del vínculo contractual y ordenar, entre otras disposiciones, el reintegro del trabajador a un cargo similar o mejor al que tenía antes acorde con sus condiciones de salud (Sentencia T-187-21). En el presente asunto, la empleadora alegó que la terminación del contrato de trabajo se dio porque la empresa estaba sufriendo graves problemas económicos, trasladando estas situaciones a la continuidad del trabajo de mi representada en abierta contravía al artículo 28 del CST, que indica que “El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su {empleador}, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.” Además, pese a dicho

argumento, no se aportó prueba siquiera sumaria de pérdidas económicas.

2. En cuanto a la negativa de conceder la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

El Juez de Primera Instancia yerra al determinar que para la procedencia de la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 se debe hacer un análisis del actuar de la entidad demandada, es decir si su obrar fue de buena o mala fe. Dicho argumento desconoce las subreglas jurisprudenciales acerca del proceder del juez una vez se compruebe que el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada pues su despido se dio sin autorización de la Oficina de Trabajo, a saber:

“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (c) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (d) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’ (Sentencias T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escrucería Mayolo; y T-201 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.)

“Recuérdese para el efecto que según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 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 del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del 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. Esta disposición fue objeto de control en la sentencia C-531 de 2000, en la cual la Corte sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resulta insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que “carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”. (Sentencia SU-049/17)

Así mismo, en Sentencia C-200 de 2019, la Corte declaró que:

“Si el empleador decide terminar el vínculo laboral sin agotar sus obligaciones de manera adecuada, la jurisprudencia ha previsto las siguientes consecuencias:

- (i) la ineficacia del despido,
- (ii) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo,
- (iii) el reintegro en un cargo igual o mejor al que desempeñaba y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud,
- (iv) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello;
- (v) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del

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.

Las consecuencias (ii) a (iv) son de origen legal, la (i) y la (v) se derivan de la necesidad de hacer efectiva la protección contra la segregación, y corresponden a los mismos efectos que el ordenamiento ha previsto cuando se presentan despidos discriminatorios a personas en situación de discapacidad.”

Por lo tanto, no es cierto que para la procedencia de la indemnización de 180 días de salario sea necesario realizar un análisis de la buena o mala fe del empleador, pues ella se reconoce una vez el juez declare que carece de todo efecto jurídico el despido de la trabajadora por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato, lo que sucedió en el presente asunto tanto por vía de tutela o como por la vía ordinaria.

En conclusión, ante la ineficacia, deberá la trabajadora recibir la indemnización prevista para el despido de personas en situación de discapacidad, así como de las demás indemnizaciones legales a las que haya lugar.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

A nivel interno se han proferido normas como la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013 a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión y acciones institucionales encaminadas a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Incluso, en el ámbito internacional el cuerpo normativo es muy amplio, verbigracia: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria.

En sentencia T-116 de 2013 la Corte Constitucional declaró que “una persona con discapacidad es aquella que sufre limitaciones sustanciales en la cantidad y calidad de actividades que debe realizar cotidianamente, o que enfrenta barreras en su participación social como persona debido a una condición de salud física o mental. La discapacidad se hace manifiesta en las limitaciones que encuentra una persona al desempeñar sus labores cotidianas. De este modo, una limitación en la actividad puede provenir de discapacidades (i) leves: cuando la reducción de la capacidad del individuo para desempeñar sus actividades cotidianas es mínima y no interfiere en su productividad; (ii) moderadas: cuando limita parcialmente sus actividades cotidianas y su productividad; o (iii) graves: cuando la reducción de la capacidad es tal que lo hace completamente dependiente y poco productivo. Estas discapacidades pueden estar o no reflejadas en un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, dependiendo si han sido o no calificadas por una Junta de Calificación de Invalidez.”

Por su parte, la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, estableció en su artículo 26 una protección especial en materia laboral consistente en que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Señala la norma que “quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del 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.”

En ese sentido, la disposición anteriormente mencionada protege al trabajador con discapacidad en la fase de la terminación del vínculo laboral con el único propósito de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios. Al trabajador le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Corte Suprema de Justicia, SL1360-2018). La prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio.

Sin embargo, la protección de la estabilidad reforzada no se circunscribe a los casos contemplados en la Ley 361 de 1997, pues jurisprudencialmente la Corte Constitucional ha establecido que ella también procede por aplicación directa de la Constitución frente a las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. Al respecto la sentencia T-936 de 2009 estableció que procede cuando la disminución de la capacidad laboral surge en desarrollo del contrato, es decir, “no se encuentra restringida al caso específico de quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados” sino que además “aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución”.

La labor del inspector del trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; aquí el incumplimiento de esta obligación por el empleador, al margen de que haya indemnizado al trabajador, acarrea la ineficacia del despido (Corte Suprema de Justicia, SL1360-2018).

- **Sentencia T-305 de 2018**

“La protección constitucional a personas en condición de discapacidad o en situación de debilidad manifiesta en materia laboral. Reiteración de jurisprudencia

De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

“...el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”

En esta misma línea, el artículo 54 ejusdem afirma que “el Estado debe propiciar la

ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud". Finalmente, el artículo 47 de la Carta establece el deber del Estado de adelantar "una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran".

Una lectura ordenada de las normas constitucionales citadas ha permitido que esta Corporación considere que la estabilidad laboral reforzada es la concreción del mandato contenido en los artículos de la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral -lo que incluye situaciones de contrato realidad- a gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.

La figura de "estabilidad laboral reforzada" tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, "es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral." Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.

El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, persigue proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las "personas con limitación" y procurar su completa realización personal y total integración a la sociedad.

Posteriormente, a través de la Ley 1145 de 2007, por la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, se busca "impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos". Igualmente, mediante la Ley 1346 de 2009 fue aprobada la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo propósito es "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente". El artículo 27 de la Convención señala una serie de medidas a adoptar por los Estados con el fin de salvaguardar y promover "el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo".

Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, el legislador buscó "garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009".

Esta Corporación, señaló al respecto que “[q]uien contrata la prestación de un servicio personal [con o sin subordinación] debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”.

Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.

Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.”

- **Sentencia T-052 de 2020**

“(…) Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales[144], y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impid[a] o dificult[e] 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”.

En esos casos, 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.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos

fundamentales.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso]. Y (iv) el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del 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”.

La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada e, igualmente, los contratos de prestación de servicios. Por ende, cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo. Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:

“5.14. 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, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. 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”.

En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuencialmente, (i) declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.”

Consecuencias de la terminación del contrato de trabajo sin el respeto al debido proceso (ausencia de solicitud de permiso ante el ministerio de trabajo) (ineficacia de la terminación, pago de salarios, pago de prestaciones sociales, y pago de la indemnización de 180 días):

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, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. 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.¹⁵ De lo contrario procede no solo la declaratoria de inejecución 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.

PRUEBAS

- Las allegadas con la demanda, y que constan en el expediente.
- Correo electrónico enviado por CLINICA MEDILASER S.A. mediante el cual notifican a JOHANNA POLANCO VALDERRAMA del vencimiento del contrato de trabajo.
- Carta de terminación del contrato de trabajo.

PETICION

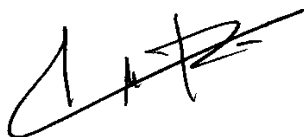
Con fundamento en los aspectos anteriormente expuestos, solicito respetuosamente al Tribunal se revoque parcialmente la sentencia de primera instancia que (i) declaró que JOHANNA POLANCO VALDERRAMA se abstuvo de aceptar su reintegro para el día 12 de septiembre de 2019, (ii) negó el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad sociales causados desde su despido y hasta el día 30 de noviembre de 2019, en donde hubo reintegro real y efectivo al puesto de trabajo, y (iii) no conceder la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente al pago de 180 días de salario.

Por lo tanto:

1. Se DECLARE que la CLINICA MEDILASER S.A. reintegró a sus labores a JOHANNA POLANCO VALDERRAMA el día 30 de noviembre de 2019, con la celebración de un nuevo contrato de trabajo, en contravía a los precedentes jurisprudenciales acerca de la declaratoria de inejecución de la terminación del contrato de trabajo.
2. CONDENAR a la CLINICA MEDILASER S.A. al pago de salarios dejados de percibir a favor de JOHANNA POLANCO VALDERRAMA, desde el momento de la declaración de inejecución del contrato de trabajo hasta el reintegro real y efectivo al cargo (30 de noviembre de 2019), tomando como salario base de liquidación el ultimo salario que se estableció en el tramite del presente proceso, sumas de dinero que se deben reconocer con sus respectivos intereses moratorios y/o su respectiva indexación.
3. CONDENAR a la CLINICA MEDILASER S.A. al pago de prestaciones sociales dejadas de percibir a favor de JOHANNA POLANCO VALDERRAMA, desde el momento de la declaración de inejecución del contrato de trabajo hasta el reintegro real y efectivo al cargo (30 de noviembre de 2019), tomando como salario base de liquidación el último salario que se estableció en el trámite del presente proceso, sumas de dinero que se deben reconocer con sus respectivos intereses moratorios y/o su respectiva indexación.

4. CONDENAR a la CLINICA MEDILASER S.A. al pago aportes al sistema integral de seguridad social (pensiones, salud, riesgos laborales, beneficios complementarios) dejados de percibir a favor de las entidades de la seguridad social y en nombre de JOHANNA POLANCO VALDERRAMA, desde el momento de la declaración de ineficacia del contrato de trabajo hasta el reintegro real y efectivo al cargo (30 de noviembre de 2019), tomando como salario base de liquidación el último salario que se estableció en el trámite del presente proceso, sumas de dinero que se deben reconocer con sus respectivos intereses moratorios y/o su respectiva indexación.
5. CONDENAR a la CLINICA MEDILASER S.A. a pagar a favor de JOHANNA POLANCO VALDERRAMA la indemnización por despido de persona disminuida físicamente, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (180 días de salario), tomando como salario base de liquidación el último salario que se estableció en el trámite del presente proceso, sumas de dinero que se deben reconocer con sus respectivos intereses moratorios y/o su respectiva indexación.
6. CONDENAR a CLINICA MEDILASER S.A. al pago de las costas del presente proceso.

Atentamente,



**GABRIEL ORLANDO REALPE
BENAVIDES**

C.C. No. 7.717.650 de Neiva (H).
T.P. 147.675 del C.S. de la J.



GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES <grealpe@gmail.com>

Fwd: notificación vencimiento contrato mes enero 2022

1 mensaje

johanna polanco valderrama <paumafe37@hotmail.com>
Para: GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES <grealpe@gmail.com>

7 de diciembre de 2021, 16:00

Buena tarde

Dr para su conocimiento

Muchas gracias

Get [Outlook para Android](#)

De: Ingrid Julieta Calderon Torres <IJCALDERONT@medilaser.com.co>

Enviado: viernes, 3 de diciembre de 2021 7:46 a. m.

Para: paumafe37@hotmail.com

Asunto: notificación vencimiento contrato mes enero 2022

Buenos días

Anexo envío notificación de vencimiento de contrato laboral correspondiente al mes de enero de 2022, recuerde debe realizar el proceso de evaluación de desempeño en plataforma Moodle (plataforma estratégica) y luego agendarse con su jefe inmediato para que realice en meta el resto proceso de evaluación de desempeño.

El plazo máximo para realizar el proceso en las plataforma 15 de diciembre de 2021.

Me podría colaborar con el respectivo recibido, gracias.

Cordialmente,



Ingrid Julieta Calderón Torres

Auxiliar Administrativo Talento Humano

 ijcalderont@medilaser.co

 (031) 72 41 00 EXT. 1363

 Cll. 12 No. 6-49, oficina 2 Piso
Neiva Huila

 www.clinicamedilaser.com.co



Evaluemos si es necesario imprimir este correo electrónico. Si usamos menos papel, tenemos más árboles y más aire puro. En Clínica Medilaser S.A. estamos comprometidos con la preservación del medio ambiente. Este mensaje y cualquier archivo que se adjunte al mismo es confidencial y podría contener información privilegiada y reservada de Clínica Medilaser S.A., para el uso exclusivo de su destinatario. Si llegó a ti por error, por favor elimínalo y avisa inmediatamente al remitente, absteniéndote de divulgarlo en cualquier forma. Las opiniones contenidas en este mensaje y sus adjuntos no necesariamente coinciden con las posiciones institucionales de Clínica Medilaser S.A.

 **doc38754320211202165224.pdf**
178K

NEIVA, 19-11-2021



Señor(a)

JOHANNA POLANCO VALDERRAMA

AUXILIAR DE ENFERMERIA

QUIROFANO - NVA

Clínica Medilaser S.A.S.

Ciudad

Clínica Medilaser S.A. 0
Medilaser_sa 0
Medilaseroficial 0
Clínica Medilaser S.A. IPS 0

Cordial saludo,

Teniendo en cuenta lo establecido en el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes el **13-09-2019**, me permito manifestarle que este se dará por terminado finalizada la jornada laboral del **12-01-2022**, por vencimiento del término pactado según lo estipulado en el literal C del artículo 61 del código sustantivo del trabajo, y en su contrato de trabajo.

Agradecemos de antemano los servicios prestados a la Institución, y a la vez le recordamos que puede acercarse a la oficina de Talento Humano para legalizar lo correspondiente a la liquidación de su contrato de trabajo, y posteriormente presentar paz y salvo de todas las dependencias, así como asistir a la evaluación médica de retiro en un término no mayor de Cinco (05) días, esto en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 50/90, artículo 6º en lo referente a exámenes médico de egreso y certificado de salud, al término de su contrato; en caso de no asistir a los exámenes de egreso dentro del término se entenderá su renuncia a los mismos.

Adjuntamos la constancia del pago realizado a seguridad social y parafiscal, durante los últimos tres meses.

El valor correspondiente a la liquidación de su contrato de trabajo, le será depositado en la misma cuenta de nómina.

Atentamente,


MARIA CAROLINA SUAREZ ANDRADE
REPRESENTANTE LEGAL
Clínica Medilaser S.A.S.

Elaboró: Paula Andrea Garzón Muñoz

Vb: Vicepresidencia de Talento Humano

WILLADO Supersalud

Bogotá. Oficinas Nacionales: Calle 104 No. 18 A - 52 Torre 1, Oficina 502 (PBX. 7451366 – 7451370)
Sucursal Florencia: Calle 6 No. 14ª – 55 Barrio Juan XXIII (PBX. 436 6000; Telefax 435 8829)
Sucursal Tunja: Carrera 2E No. 67 B – 90 Barrio Suamox (PBX. 745 3000)
Sucursal Neiva: Carrera 7 No. 11 – 75 (PBX. 872 4100)
Línea gratuita nacional 018000 932370
www.clinicamedilaser.com.co