

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	ROSA OMAIRA PALACIO MONTOYA Y OTROS
DEMANDADO	FUNDACION GENTE UNIDA
RADICADO	05001-31-05-004-2016-00849-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Estabilidad laboral reforzada - Reintegro
DECISIÓN	Revoca.

Medellín, veinticinco (25) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, previo el traslado de rigor, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por **ROSA OMAIRA PALACIO MONTOYA, JOSÉ ANDRÉS ECHEVERRÍA**, en nombre propio y en representación de sus hijas menores **MARIA JOSÉ, MAYERLI MARIANA, y SARA CRISTINA ECHAVARRÍA PALACIO**, y por **SANTIAGO Y JOSÉ ANDRÉS ECHEVERRÍA PALACIO**, en contra de la **FUNDACION GENTE UNIDA**

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto,

de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 052**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandada en contra la sentencia que profirió el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 10 de septiembre de 2019.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda se expuso, en síntesis, lo siguiente: Entre la señora Rosa Omaira Palacio Montoya y la fundación accionada se estableció una relación laboral a término indefinido, desde el día 1º de febrero del año 1995 y hasta el 11 de septiembre de 2015; la actora cumplía funciones de servicios generales, aseo en las instalaciones de la referida fundación, labores que desempeñaba en un horario de lunes a sábado, de 7 am a 5 pm, trabajo por la que percibía un salario equivalente al salario mínimo legal mensual vigente.

Indica el introductorio que la citada señora, el día 18 de marzo de 2015, en cumplimiento de sus funciones, bajando las escaleras de su lugar de trabajo, en la cual se estaban haciendo reparaciones encontrándose el suelo obstruido con material de construcción y mojado, por lo que no había por donde transitar, debió la demandante cruzar por ese lugar específico, donde confluyeron las circunstancias de deterioro, falta de señalización y ejecución de una actividad peligrosa (construcción), que causaron que se cayera sufriendo graves lesiones, todas detalladas en su historia clínica, y lo que constituyó a su vez un accidente de trabajo; que como consecuencia de dicho accidente, debió trasladarse en taxi al centro médico, donde se registró en la historia clínica que mostró fractura del peroné distal y, posteriormente, el 7 de abril de 2015, le realizaron una cirugía, por la cual fue incapacitada 4 meses.

Refiere la demanda que, una vez se reincorporó la señora Rosa Omaira a su lugar de trabajo, pasadas las incapacidades de la cirugía referida, le dieron restricciones médicas para trabajar; que, no obstante ello, la empleadora, además de maltratarla verbalmente acusándola de que todo era su culpa, no siguió las recomendaciones y le obligó a continuar trabajando en las mismas labores, vulnerando sus derechos, hasta que la despidieron; que en la actualidad, presenta limitación para caminar bien, dolor crónico y aún tiene pendiente una cirugía por las fracturas que presenta y que a la fecha la tienen limitada físicamente, e impedida para trabajar.

Se aduce que, como consecuencia del accidente en mención, la ARL SURA le realizó a la señora Palacio Montoya dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupacional el día 5 de febrero de 2016, dictamen en el que se le decretó como merma de capacidad laboral el equivalente al 12.65% por dicho accidente; que interpuso recurso contra el dictamen referido, del que conoció la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, quien, mediante dictamen del 20 de abril de 2016, determinó que el porcentaje de merma de capacidad laboral, equivalía al 14.7% y que su origen era por accidente de trabajo.

Se indica que el empleador de la actora no realizaba los aportes de pensiones durante toda la relación laboral, ocasionando con ello la pérdida de la posibilidad de la demandada de obtener la pensión. Que, en cuanto a los aportes a la ARL, la demandada pagó éstos durante los años 1995, 1996, 1997, durante 11 meses de 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, durante los 8 primeros meses de 2004, no los pagó durante todo el 2005, en el año 2006 solo pagó de julio a noviembre, no pago durante el 2007 y 2008, en el 2009 solo pagó los meses de marzo a septiembre, durante el 2010 no pagó los meses de enero y diciembre, no pagó los aportes durante todo el 2011, en el 2012 solo pagó de enero, no pagó diciembre en el 2013 y enero en el 2014, y durante el 2015 pagó de enero a diciembre; que tampoco pagó durante toda la relación laboral las primas de servicio a que tenía derecho, las vacaciones, las cesantías ni sus intereses.

Manifiesta la activa que, al momento del despido, la señora Rosa Omaira contaba con 45 años de edad y 20 años consecutivos laborando para la demandada, tiempo en el cual no se encontraba afiliada al sistema de seguridad social en pensiones, a cargo de la demandada, por lo que se configura a favor de la actora la sanción pensión de que trata el artículo 267 del CST, subrogado por el artículo 37 de la ley 50 de 1990 y el artículo 133 de la ley 100 de 1993, y en disfavor de la aquí demandada; que mediante comunicado del 16 de octubre de 2015, la demandada le informó que la relación laboral llegaba a su fin; que, por tanto, procedieron a despedirla, a sabiendas que, según la actora, se encontraba pendiente de los tratamientos médicos derivados del accidente laboral, que en realidad fue la verdadera razón para el despido.

Señala el libelo genitor que el núcleo familiar de la señora ROSA OMAIRA PALACIO MONTOYA, está conformados por su cónyuge, JOSE ANDRES ECHAVARRIA, y por los hijos de ambos, MARIA JOSÉ, MARYELI MARIANA, y SARA CRISTINA ECHAVARRIA PALACIO menores de edad, y SANTIAGO y JOSE ANDRES ECHAVARRIA PALACIO, mayores de edad, quienes dicen que, en razón del accidente de trabajo sufrido por la demandante ROSA OMAIRA, en calidad de trabajadora, el 8 de marzo de 2015, se encuentran moralmente afectados al igual que sus relaciones de familia, con el dolor y padecimiento crónico que ha tenido que soportar la trabajadora.

Que, como consecuencia directa del hecho dañoso a que se hace referencia, según la manifestación de los demandantes y en la historia clínica, se le causaron a la señora Rosa Omaira afectaciones físicas que marcarán de por vida su existencia, por las secuelas permanentes que presenta, con pérdida de capacidad laboral, que al igual afecta a su núcleo familiar, los aquí demandantes, quienes sufren al ver a su ser querido disminuido físicamente, en constantes dolores, sin empleo.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial esta dirigida a que realicen las siguientes declaraciones y condenas:

Pretensiones principales: Que SE DECLARE: Que entre Rosa Omaira Palacio Montoya y la FUNDACION GENTE UNIDA existió una relación laboral desde el 1º de febrero de 1995 hasta el 11 de septiembre de 2015, sin solución de continuidad; la estabilidad laboral reforzada en favor de la demandante, por las incapacidades y enfermedades derivadas del accidente de trabajo sufrido el 18 de marzo de 2015; que el despido se produjo de manera ILEGAL y tuvo lugar por su enfermedad de origen profesional adquirida por el accidente de trabajo acaecido el 18 de marzo de 2015, cuyos síntomas persisten, con ocasión de las funciones que la demandante desempeñaba para la demandada, quien se encontraba obligada a vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad industrial y velar por la seguridad y estado de salud de los trabajadores en virtud del beneficio que se obtiene por su fuerza de trabajo.

Que como consecuencia de lo anterior: SE ORDENE EL REINTEGRO de la demandante, señora Rosa Omaira Palacio Montoya, en iguales o mejores condiciones a su lugar de trabajo y se CONDENE a la demandada al pago de los salarios y demás conceptos generados desde el despido hasta su reintegro.

Que se CONDENE a la demandada al pago: De las primas de servicio, vacaciones, aportes a salud, a la ARL, a pensión, que dejó de pagar durante la relación laboral a la demandante PALACIO MONTOYA; de la sanción moratoria del artículo 90 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías al fondo de cesantías ni su pago directamente a la demandante ROSA OMAIRA PALACIO MONTOYA.

Que se declare que las enfermedades padecidas por la demandante ROSA OMAIRA PALACIO MONTOYA son de origen profesional y derivadas del accidente de trabajo ocurrido el 18 de marzo de 2015, así como, que se declare responsable a la demandada, en la modalidad de responsabilidad por el incumplimiento de las normas de seguridad industrial, y que, como consecuencia de las pretensiones anteriores, se condene a la demandada a pagar a los demandantes, la indemnización por los perjuicios causados, los cuales se relacionan en la demanda.

Que se condene a lo que ultra y extra petita resulte probado, la indexación de las condenas, y al pago de las costas procesales

Pretensiones subsidiarias: Solicita la activa que, de no proceder la ilegalidad del despido se declare que el despido es injusto, y consecuentemente, se condene al pago de la indemnización por el despido injusto.

Que se condene a la demandada al pago de la pensión sanción por el no pago de los aportes a pensión que debió de realizar durante la relación laboral, de conformidad a lo establecido en el artículo 267 del CST, subrogado por el artículo 37 de la ley 50 de 1990 y el artículo 133 de la ley 100 de 1993, y una vez la demandante, de conformidad con la norma citada, cumpla la edad.

Que se condene al pago de la indemnización de que trata el artículo 65 del CST, modificado por la ley 789 de 2002, artículo 29.

Que se condene al pago de la indemnización de que habla el artículo 26 de la ley 361 de 1997, de ciento ochenta días de salario, por la terminación del contrato en razón de la limitación de salud del trabajador.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Una vez admitida la demanda, fue debidamente notificada, procediendo la accionada a dar respuesta a la misma por intermedio de apoderado judicial.

A través de dicha respuesta, en cuanto a los hechos, dijo no ser ciertos los extremos de las diferentes épocas en las cuales laboró la demandante con dicha fundación, señalando que entre ésta y la demandante Rosa Omaira Palacio Montoya se celebraron varios contratos de trabajo independientes, todos a término fijo inferiores a un año, es decir, por el correspondiente año lectivo, puesto que el colegio promovido por la Fundación suscribe contratos con todo el personal POR EL AÑO LECTIVO (entre febrero a septiembre u octubre del año respectivo), esto, de conformidad con la ley laboral artículos 101 y ss y artículos 46 del C.S.T. modificado por el artículo 3° de la ley 50 de

1990; refiere que, por necesidad del sistema de trabajo de la FUNDACION GENTE UNIDA, los contratos de personal se suscriben con la Secretaria de Educación de Medellín y por regla general, no superan los diez (10) meses, dentro de los cuales se garantizan el pago de todas las prestaciones sociales a los trabajadores; que es imposible determinar de manera previa la cantidad de personal que será contratado en los colegios, los cargos, puesto que el contrato se da por una cobertura específica que varía según el número de alumnos a atender, luego la fundación se tiene que adecuar según las necesidades y direccionamiento de la Secretaria de Educación de Medellín.

Señala que la demandante ha suscrito diversos contratos a término fijo con la FUNDACIÓN, que están debidamente soportados con la prueba documental que anexa; que estas fechas son: En el cargo de oficios varios, del 03 de agosto de 2004 al 17 de diciembre del 2004; en el año 2005 no trabajó con la demandada; en el cargo de oficios varios, del 17 de julio del 2006 al 24 de noviembre del 2006; en los años 2007 y 2008, la demandante no trabajó para la demandada; en el cargo de oficios varios, del 16 de marzo de 2009 al 28 de junio del mismo año, con una prórroga hasta el 14 de agosto de 2009; en el cargo de oficios varios, del 15 de febrero de 2010 al 05 de diciembre del 2010, con una prórroga hasta el 31 de diciembre de 2010; en el cargo de oficios varios, del 01 de enero de 2011 al 30 de noviembre del 2011; en el cargo de oficios varios, del 07 de febrero de 2012 al 7 de diciembre del 2012; en el cargo de oficios varios, del 21 de enero de 2013 al 30 de noviembre del 2013; en el cargo de oficios varios, del 01 de febrero de 2014 al 25 de julio del 2014, que se prorrogó del 26 de julio de 2014 al 30 de noviembre del 2014 y luego otra prórroga del 01 de diciembre de 2014 al 12 de diciembre de 2014; en el cargo de oficios varios, del 20 de enero de 2015 al 20 de noviembre del 2015, con una prórroga del 21 de noviembre de 2015 al 04 de diciembre de 2015.

Niega la culpa patronal endilgada, indicando que la zona por donde se desplazaba la demandante estaba debidamente señalizada por el contratista que estaba realizando el mantenimiento de una de las áreas del colegio, se le habían dado instrucciones de seguridad no solo a los empleados de la institución educativa sino a los estudiantes; que el jefe inmediato de la

empleada antes de iniciar la obra reunió al equipo de trabajo, entre ellos a la ahora demandante, para informales sobre la adecuación que se iba a realizar en el sector del restaurante escolar, informó que la entrada era por el pasillo 1 (áreas de los salones de preescolar) y que había una vía que tenía restricción peatonal que era el pasillo 2: dio instrucciones sobre las medidas de precaución que tenían que tener con la obra. Que no es cierto que el piso estuviera mojado, ni el piso de las escaleras estuviera obstruido con material de construcción, indicando que la decidió tomar la vía restringida a sabiendas de las instrucciones de seguridad previamente impartidas por su superior.

Manifiesta que no es cierto que la ARL SURA hubiera dado restricciones laborales; que solo en comunicación del 28 de agosto de 2015 dio unas recomendaciones generales para que la demandante reiniciara sus labores; niega malos tratos por parte de la fundación indicando que, por el contrario, la misma se preocupaba por su estado de salud y atendió las recomendaciones dadas por la ARL respecto de las posibles causas del accidente, esto es, sobrepeso y falta de hábitos saludables y, debido a ello, se le entregó comunicación invitándola a que se inscribiera en un programa de control de peso en la EPS. Que no es cierto que no se cumplieran las recomendaciones dadas por las ARL SURA, ya que incluso se le reasignó su puesto en portería, todo en aras de velar por la recuperación de la demandante.

Resalta la demandada que las recomendaciones dadas por la ARL SURA tenían un periodo de 6 semanas, desde la fecha en que la empleada ingresó hasta el día 14 de octubre de 2015; que luego de esta fecha, la empleada no presentó más recomendaciones por parte de la ARL SURA, ni tampoco presentó más incapacidades. Aduce que a la demandante no se le despidió, como equivocadamente se afirma en la demanda, pues simplemente se le terminó el contrato de trabajo por una causa legal, es decir, según lo establecido en el artículo 61 del C.S.T modificado por el artículo 5° de la ley 50 de 1990, numeral 1 (Vencimiento del plazo pactado)

Insiste que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandante no presentó ninguna incapacidad, ni informó que tuviera pendiente

algún tipo de procedimiento médico, terapias, intervención quirúrgica etc.; que, por el contrario, laboraba normalmente resultando extraño que casi dos años después venga a ventilar los supuestos problemas de salud. Llama la atención sobre el hecho que, a la terminación del contrato de trabajo con su última prórroga, el 04 de diciembre de 2015, la ARL no había notificado la calificación de pérdida de capacidad laboral de la demandada, pues ésta solo le fue notificada, según prueba que anexa, el 09 de febrero de 2016, fecha posterior a la terminación el contrato, de lo que se puede deducir lógicamente que la fundación demandada desconocía cual era la calificación que había realizado la ARL SURA.

Afirma que, durante la vigencia de la relación laboral con la demandante, esta siempre estuvo afiliada al sistema de seguridad social integral; que, para las fechas que menciona la demandante no se realizaron los pagos la demandante NO LABORABA para la FUNDACION. Señala que, respecto a los diferentes contratos laborales, la demandada realizó todos los pagos correspondientes a primas de servicios, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, y demás conceptos laborales

Indica que el accidente que sufrió la demandante no se puede magnificar, como lo hace la activa, pretendiendo descaradamente obtener beneficio del mismo; que es tanto así, que una ACCION DE TUTELA interpuesta por ésta por los mismos hechos, fue desestimada al considerar que no tenía una afectación que le impidiera seguir laborando, o que fuera una persona de especial protección. Señala que con la demanda no se aporta prueba siquiera sumaria de que la demandante o su familia hayan estado en tratamientos psicológicos, psiquiátricos, sencillamente, dice, porque una fractura de un tobillo no tiene la entidad necesaria para deprecar que las relaciones de familia se han visto afectadas.

Resalta que la ARL SURA indemnizó el accidente de la actora y pagó su incapacidad posterior al mismo; que, además, la demandante en ningún momento perdió su capacidad para trabajar, entendida como las habilidades, destrezas, aptitudes y potenciales físicos, mentales y sociales que le permitieran desempeñar sus labores habituales.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las siguientes excepciones de mérito, que denominó: Plena validez de la forma de contratación mediante contratos a término fijo; precedentes jurisprudenciales sobre contratos a término fijo; improcedencia de reintegro por inexistencia de estabilidad laboral reforzada; falta de causa para demandar; inexistencia de culpa patronal en el accidente de trabajo; la culpa exclusiva de la víctima exime de responsabilidad por culpa patronal; inexistencia de daño material, fisiológico o moral; inexistencia de daños a la vida de relación; prescripción; compensación; buena fe; y pago.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública celebrada el 24 de noviembre de 2021, el Juez de conocimiento DECLARÓ que entre la demandante Rosa Omaira Palacio Montoya y la Fundación Gente Unida, existieron diversos contratos individuales de trabajo pactados a término fijo inferior a un año siendo el último de ellos el vigente entre enero 20 de 2015 y el 4 de diciembre de 2015 extremo final y el cual no terminó de manera objetiva. Así mismo, DECLARÓ la ineficacia de la terminación del contrato individual de trabajo de Rosa Omaira Palacios Montoya y la fundación demandada vigente desde el 20 de enero hasta el 4 de diciembre 2015 por no solicitarse autorización previa a la autoridad administrativa del trabajo a pesar de que contaba ya con una estabilidad reforzada por sanidad.

Por lo anterior, CONDENÓ a la demanda a reintegrar a Rosa Omaira Palacio Montoya al cargo que ostentaba como trabajadora de oficios varios a partir del 5 de diciembre del año 2015, a otro de similar categoría o remuneración que pueda desempeñar acorde con las restricciones y recomendaciones médicas ocupacionales, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato, con un salario mensual que equivalía, para el 5 de diciembre de 2015, día siguiente a la fecha de terminación del contrato, en un valor de \$650.000, y hasta la fecha de reintegro efectivo; sumas que se deberán cancelar de manera indexada; señaló que, del valor retroactivo de salario y prestaciones autoriza el descuento a la Fundación de las sumas detalladas en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, que totalizaron \$484.294 así como la correspondiente a

los aportes al sistema de seguridad social integral; ordenó la reafiliación al sistema de seguridad social integral y el respectivo pago de aportes al sistema de seguridad social integral, con los intereses moratorios que estos generen, a las entidades, y desde la fecha de la ineficaz terminación del vínculo y hasta el reintegro efectivo de la demandante

CONDENÓ a la demandada al reconocimiento y pago a la demandante de la suma de \$3'900.000 a título de indemnización conforme lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

ABSOLVIÓ a la Fundación de las demás pretensiones de la demanda; declaró fundada parcialmente la excepción de pago; y condenó en costas a la demandada fijando las correspondientes agencias en derecho.

Como fundamentos de la sentencia, y **para lo que al recurso interesa**, indicó el fallador de primera instancia que al trabajador le corresponde acreditar, cuando no está de acuerdo con la forma en que terminó el contrato, que no fue con justa causa, o por causa legal; que en el presente caso el anuncio de terminación fue adecuado tal como lo dispone el numeral 1° del artículo 30 del código sustantivo del trabajo, ya que, con respecto al contrato inicial, para el día 16 de octubre del 2015 faltaban más de 30 días para que espirara, y por voluntad de las partes, el plazo se amplió hasta el 4 de diciembre, según anexo del 21 de noviembre de 2015; indicando que los efectos de esa comunicación cobijaron incluso la fecha de terminación efectiva, ampliada a través del respectivo anexo por expreso consentimiento de las partes.

Indica que la terminación ha sido enjuiciada por la trabajadora en esta demanda, aduciendo que no fue adecuadamente terminado, solicitando que se predique la ineficacia de la misma, y para los efectos, pide se analicen los criterios de las altas cortes sobre las protecciones laborales reforzadas en materia de salud; que para definir lo anterior, señala que la premisa mayor normativa, que está edificada en la ley 361 de 1997, el artículo 26, es la no discriminación a persona en discapacidad.

Luego de hacer un recuento de la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada por salud, resalta el a quo que dicha corte no solamente extiende esta protección a los trabajadores discapacitados o calificados como tales, sino también a los trabajadores que sufrieron deterioro en su salud, a quienes se les dificulten sustancialmente el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares; indicando enfáticamente que la terminación del vínculo sustancial laboral es ineficaz cuando su única causa es el padecimiento de trabajador, precisando que el empleador al contrario de prescindir del beneficio de este, está obligado a reubicarlo en un cargo cuyas funciones estén acordes a su estado de salud.

Trae a colación la sentencia T-521 de 2016 indicando que allí se precisaron reglas jurisprudenciales sobre el particular, construidas a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la estabilidad laboral reforzada con independencia del vínculo laboral, providencia en la que se indica que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que el sujeto sufra una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve de acuerdo con la edad, factores socio-culturales, etc., con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un período de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus padecimientos de salud se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada; que indica la Corte que esta garantía se activa una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador, y se aplica la misma frente a cualquier modalidad de contrato con independencia del origen de la enfermedad.

Señala el a quo que en los contratos a término fijo también puede predicarse la estabilidad reforzada, que debe ser conocida por el empleador la situación o la condición médica que sufra el trabajador, pero que es amplia la corte constitucional en la interpretación de estas situaciones de impacto en la salud ya que no se requiere que exista una calificación previa de pérdida de capacidad laboral, sino que basta con que sea evidente o se detalle una condición de discapacidad o disminución de la salud, lo que hace que se dé una condición de debilidad manifiesta para poder disponer las protecciones de índole constitucional. También cita la sentencia T 041 del 2019 en la que la

Corte Constitucional estableció que, para que opere esta estabilidad laboral reforzada, se debe verificar: Que el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; que empleador conozca de esta condición previa al despido; y que no exista autorización previa del Ministerio de Trabajo; que también exige que el empleador no logre desvirtuar la presunción del despido injusto, porque, cuando no se pide permiso para terminar un vínculo del trabajador que está en condiciones de disminución, pues se presume que la desvinculación obedeció precisamente a esta condición médico-patológica.

Manifiesta que en el proceso se acreditó la ocurrencia del accidente de trabajo que aduce la demandante, el 18 de marzo de 2015, pero que no se probó la culpa patronal endilgada al empleador; que, para el caso, debe verificarse si se debía tener permiso (Del Ministerio de Trabajo) para retirarla.

Al respecto, resalta que, ciertamente, no había una calificación de pérdida de capacidad laboral para la fecha de la desvinculación de la actora pues está acreditado que Rosa Omaira fue notificada por parte de la ARL, de la pérdida de capacidad laboral, el 9 de febrero de 2016 visible a folio 33 y que el dictamen de la Junta de Calificación Regional se emitió solo hasta el 20 de abril del 2016, luego de terminada la relación laboral con la Fundación, que lo fue el 4 de diciembre del año 2015; que, sin embargo, se debe analizar el estado de salud de la actora, que es lo que documentan las atenciones médicas brindadas a ésta según su historia clínica. Que se dice que salud ocupacional no conocía de esta historia clínica, indicando que realmente ésta no tiene por qué saberlo por ser ese documento de carácter reservado, pero resalta que la trabajadora tiene mucha dificultad para la lectura, lo que observa en la audiencia, por lo que concluye que no detalló lo que dice la historia clínica; resalta que a folio 30 se informa tratamiento el 30 de septiembre 2015, y se hizo constar que continúa el tratamiento de la fractura con revisión en tres meses, que expiraban el 30 de diciembre 2015, con posterioridad a la terminación del contrato; que a folio 31 obra constancia de atención el 23 de diciembre de 2015, ya terminado el contrato, en la cual su médico tratante hizo constar que continúa el tratamiento, que la patología diagnóstico era fractura de peroné y ordena revisión en 6 meses que, expiraban en el 23 de junio del año 2016.

Que, de acuerdo a la prueba documental aportada por la demandada, se expidieron por la ARL Sura recomendaciones ocupacionales temporales en vigencia de relación laboral, insistiendo que eran temporales no definitivas, y que el empleador estaba obligado a observarlas; que, cuando se terminaron las recomendaciones, dos días después, le hacen efectivo el retiro sin tener en cuenta esta situación, de que eran temporales, lo que significa que continuaba atado (el empleador) al tratamiento y que debían observar cómo se comportaba.

Manifiesta que, según, lo anterior la empresa tuvo conocimiento del deficiente el estado de salud de la trabajadora en vigencia el vínculo laboral; que, como lo dijo la actora, a ella se le dificultaba mucho agacharse, que le dolía, que llevaba bastón; que esto no quedó ratificado por ninguno de los testigos, nadie la vio en condición, los testigos de la demandada, tampoco evidencian de esta recomendación, pero que sí hay dos detalles, y era que la rectora sí indicó que ella en los diálogos que tuvo con la actora ésta le manifestó que le dolía y cojeaba, pero que no presentó ningún otro motivo; que, sin embargo, detrás de todo esto sí había un evidente tratamiento y además Sura recomendó observación.

Resalta que la actora tuvo una lesión grave, de fractura de peroné, inicialmente 90 días de incapacidad, con proceso de rehabilitación, con reintegro laboral con recomendaciones por 6 semanas, con pérdida de capacidad laboral del 14.7% con posterioridad a la terminación del contrato, en 2016, que inclusive actualmente todavía no le han quitado los tornillos o dispositivos ortopédicos que tiene dentro de su pierna, que es evidente que presenta cojera, dolor crónico y lo apreció el empleador, la fundación.

Que, de acuerdo con la jurisprudencia, se tiene una sentencia reciente, la SL4228 del 2021, radicación 84140, dónde se dice que, si no hay calificación, se puede inferir la incapacidad por el estado en que se encuentra, como cuando el trabajador se encuentra en tratamiento especializado, caso en el cual el empleador debe pedir autorización para su despido so pena de sanciones por presunción de desvinculación discriminatoria; que, en el caso, la empleadora asume que, como no había más recomendaciones después de

octubre, no evidenciaron ninguna otra sujeción a tratamiento, entonces consideraron que tenían vía libre para declarar terminado el contrato, pero que no se percataron, primero, que las recomendaciones eran de carácter temporal, segundo, no hubo una comunicación con el trabajador, que era obligatoria, así lo obligaba la recomendación, de que observará a su trabajador a ver cómo se desempeñaba, lo que no se hizo, no hay evidencia de un seguimiento de la trabajadora desde agosto hasta la fecha de terminación del contrato en diciembre, por lo que concluye que sí era exigible a la fundación solicitar el permiso previo ante la autoridad administrativa de trabajo para desvincular a la actora. Señala que en la sentencia T 305 del año 2018 se indica que esta protección se extiende a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta el desempeño de sus labores en condiciones regulares sin necesidad de que previamente exista una calificación.

Concluye que el contrato de trabajo en una forma que es ineficaz, que es desprovista de cualquier efecto jurídico, se obvió el permiso solicitado ante la autoridad del trabajo, por lo que la actora tiene el derecho al reintegro al contrato a término fijo inferior a un año, por lo que la demandada debe reintegrar a la demandante a cargo que ella tenía o a uno compatible con lo que indique la ARL Sura y a los oficios que ella puede hacer en razón a su limitación física de carácter permanente, con una remuneración igual y con los aumentos salariales de cada año; que el cargo debe ser compatible con las nuevas recomendaciones ocupacionales, por lo que la fundación nuevamente debe contactarse con la ARL Sura para efectos de la reincorporación de la trabajadora; que la empleadora está obligada a pagar los salarios y prestaciones desde la fecha de terminación de contrato, siendo el último salario acreditado de \$650.000, y a partir del día 6 de diciembre del año 2015 el contrato debe continuar sin solución de continuidad, autorizando a la demandada, en razón a la excepción de compensación, el descuento de las sumas detalladas en la liquidación definitiva de prestaciones sociales y que obran a folio 136 del expediente físico que fueron totalizadas en \$484.294, con lo cual prospera parcial la demanda la excepción de pago.

Que, al ser la terminación del contrato ineficaz, la demandada debe pagar indemnización que regula la ley 361 de 1997, esos 180 días de salario

corresponden a 3'900.000 pesos. Ordenó la indexación de los conceptos salariales y prestacionales retroactivos a partir de diciembre del año 2015 hasta el momento del pago retroactivo.

VI. – RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La sentencia de primera instancia fue recurrida en apelación por el apoderado judicial de la demandada, respecto de las condenas impuestas en contra de la misma, en los siguientes términos:

Indica que va a hacer alusión a las falencias que, en su sentir, tiene el fallo de primera instancia, para lo cual señala que, en primer lugar, está probado e incluso confesado por la misma demandante en su declaración, que ésta no dio traslado de recomendaciones, o visitas médicas, a la fundación, o elemento alguno que pudiera permitirle colegir que la actora se encontraba en un estado de salud o debilidad manifiesta; que, por el contrario, lo que vio la fundación fue que la misma podía desempeñar sus funciones, lo que se desprende palpablemente de la prueba testimonial, y que era evidente que la demandante podía ejercer sus funciones sin ningún impedimento, o dificultad ostensible. Señala que es importante hacer referencia a esto último porque no es cualquier perturbación la que hace que proceda dicha estabilidad; que incluso el mismo fallador habló en el fallo de que la demandada tenía un conocimiento deficiente, que no era imputable y que no recibió de su empleada ninguna otra información; que, respecto a los dichos de que la empleada no recibió ningún seguimiento por parte del área de gestión humana, ello se desvirtúa con los testimonios, de los cuales no hace referencia en ese punto en la sentencia, los que dicen que sí, que precisamente a la hora de terminar el contrato siempre se hablaba con los trabajadores y se les preguntaba por su estado de salud y que al momento de terminar el contrato de la señora Omaira no presentó ninguna dificultad, que ésta no fue expresa en presentar ningún inconveniente de salud.

Resalta que, en lo que se encontró en el proceso, se tienen unas recomendaciones laborales, que ya estaban vencidas a la hora de terminar el

contrato; que el juzgado dice que eran temporales y que se debían esperar a las permanentes, pero que, en este sentido, nunca les fueron aportadas (a la fundación) después del vencimiento de las mismas; que, entonces, se podía dar por cerrado, sobre todo si la empleada no ha manifestado ninguna conducta cuando se le preguntó, como en efecto se hizo, o no manifestaba que estuviese inmersa en una situación de debilidad manifiesta.

Aduce que, en segundo lugar, la trabajadora no tenía incapacidad que la empresa conociera, como la misma demandante lo confesó, que la empresa no conocía los tratamientos que se aducen en la sentencia, tratamiento citas médicas, etcétera, es decir, para la censura, la empresa no tenía ni podía tener conocimiento de los mismos, resaltando que el fallador acepta que la empresa no tiene acceso a la historia clínica, que esta es una información protegida, por lo que, si la empleada no se la facilitaba, el empleador no tiene ninguna otra manera de acercarse a la misma; no está de acuerdo con lo dicho por el Juez en el sentido que la actora no aportó al empleador esa información por su condición de escolaridad o su condición cultural, señalando que si a la demandante se le pregunta por su estado salud, lo mínimo que ella debió hacer era haber entregado los documentos al empleador, pues no es ésta una exigencia que requiera un grado de escolaridad mayor; que de acuerdo a la prueba testimonial, es clarísimo que la actora, al momento de terminar el contrato, estaba desempeñando sus labores de manera normal, pues no tenía ninguna condición que le impidiera de manera ostensible el desempeño de las mismas y por ende no se predica la estabilidad laboral reforzada; que adicionalmente omite el señor juez de primera instancia el hecho de que se probó en el proceso que la no contratación al año siguiente obedeció a una masiva crisis que tuvo la fundación en cuanto perdió muchísima cobertura, lo que le obligó a recortar no solamente el contrato de ella sino de muchísimas otras personas que se encontraban trabajando al servicio de la misma, lo que quedó pues probado en la testimonial de manera amplia; obviándose por tanto que existió una razón de peso para no celebrar nuevo contrato al año siguiente con la señora Rosa Omaira

Trae a colación la sentencia T 620 de 2019 de la Corte constitucional para destacar los supuestos para que se predique una estabilidad laboral

reforzada, como son: que se establezca que el trabajador tiene un estado de salud que le impide ejecutar sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares por lo cual tiene afectación resulta lo suficiente para considerar protección constitucional; que se acredite que el estado de debilidad manifiesta fue conocido por el empleador en el momento previo del despido, y finalmente que no existe una justificación suficiente para la desvinculación, de tal manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. Indica la Corte que, en el caso, no se cumplió con el tercer requisito pues sí hubo una justificación suficiente para dar por terminado el contrato de prestación de servicios pactado como quiera que fue el cumplimiento de una orden dada por el agente interventor de la superintendencia nacional de salud en el marco de la intervención forzosa; que, en ese sentido, el Juez pasa por alto que la no celebración al año siguiente del contrato no obedeció a ningún motivo de carácter discriminatorio, sino que obedeció simplemente una rebaja de personal en la que se vieron involucrados muchísimos trabajadores.

Que lo que se quiere argumentar, en primer lugar, es que no existía un conocimiento por parte de la entidad (de las condiciones de salud de la actora), lo que fue probado por la declaración de parte de la demandada (sic) y la prueba testimonial, y que incluso fue reconocido por el mismo juez; que, en segundo lugar, si existió un acompañamiento, por parte de la fundación, sobre estado el de salud de la demandante, y que, constancia de ello, es la prueba testimonial respecto de las recomendaciones que se le extendieron por parte de la fundación a la señora Rosa, por ejemplo, para mejorar sus hábitos alimenticios y obviamente sí existió un seguimiento a esas restricciones hasta que se terminaron; que cuando terminaron, igual se siguió el estado de salud pero que, cuando se llegó momento de la finalización del contrato, se encontró que no existía ninguna causa de salud, no existía en conocimiento del empleador de ninguna causal de salud que le hiciera siquiera imaginar la procedencia de un fuero por estabilidad laboral reforzada, pues no existía incapacidades, no existía conocimiento de la existencia de programación de citas médicas, por lo que, mucho menos, no existían recomendaciones, porque, como se dijo, la única intervención de la ARL fue realizar unas recomendaciones que se vencieron y que no fueron renovadas.

Aduce que el señor juez dice que eran unas recomendaciones temporales llamadas hacer a ser definitivas, pero que disiente de ello porque, si estaban llamadas a ser definitivas, hubieran sido renovadas por la ARL puntualmente cuando se vencieron, resaltando que ello ocurrió en el desarrollo del contrato de trabajo. Hace alusión sobre las contradicciones palmarias en que incurrió la actora, no imputables a su grado de escolaridad, indicando que la hermana de la actora tampoco aportó casi nada en referencia a de salud al momento de la terminación.

Que, en resumen, la apelación se sustenta en 3 puntos: 1. No existía estabilidad laboral reforzada porque se ha probado que la señora no presentaba ninguna dificultad de salud al momento de la terminación del contrato, con los tres testigos que estuvieron en juicio; 2. Si se aceptará en gracia de discusión que existió una condición de salud que diera una estabilidad laboral reforzada, la misma se caería porque no existió conocimiento del empleador, no porque éste fuera negligente, sino porque, como lo dijo la misma demandante, ella no le comunico al empleador la supuesta continuidad del tratamiento, insistiendo que al momento de la terminación del contrato no tenía recomendaciones, no tenía restricciones y no tenía por ende ninguna incapacidad y se veía que la trabajadora estaba haciendo bien su puesto de trabajo, como quedó en la testimonial cuando se le pregunta a la trabajadora y la trabajadora no presenta dificultades de salud mayores distintas a las que pueda tener cualquier persona sin que tenga pues una estabilidad laboral reforzada; que aún en gracia de discusión se dijera que existió conocimiento, pues se cae también la aplicación de dicha figura de estabilidad laboral reforzada en tanto se probó en el proceso una razón objetiva por la cual se celebraban contratos a término inferior a un año y por lo cual al año siguiente no se renovó el contrato con la señora Rosa Omaira, porque hubo una disminución sustancial de personal en la planta de la fundación, en tanto se redujo también ostensiblemente el número de alumnos que tenían que atender; que, entonces, al disminuir el número de alumnos disminuye las necesidades de personal tal como lo explicaron las testigos.

Alegatos de conclusión en segunda instancia:

En su oportunidad procesal, la parte demandada, a través de su apoderado judicial, presentó sus alegaciones en esta instancia solicitando a esta sala de decisión REVOCAR la sentencia de primera instancia, resaltando que la fundación sin ánimo de lucro haciendo alusión que, mediante la asignación de cupos escolares por parte de la Secretaria de Educación del Municipio de Medellín promueve la educación básica de estudiantes marginados, labor que se ha logrado sostener a lo largo de dos décadas; que al momento de la terminación del contrato a término fijo por la duración del año lectivo 2015, la empleada no estaba incapacitada, ni se sabía de tratamiento médico alguno ni se habían recibido recomendaciones por parte del médico tratante del accidente ocurrido a comienzos del año, ni se sabía por parte de la Fundación de calificación de pérdida de capacidad laboral alguna, por lo que, en su sentir, no existieron los presupuestos de una estabilidad reforzada por salud, los cuales enumera, al igual que jurisprudencia sobre el tema.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, se pasa a resolver de fondo, previas las siguientes

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica procesal, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Estabilidad laboral reforzada, despido ineficaz, pago de salarios y prestaciones sociales hasta la fecha de la sentencia, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación y costas del proceso.

El objeto central de esta Litis, se extiende a los puntos objeto de inconformismo planteados por el apoderado judicial de la demandada, por lo que el problema jurídico en esta instancia consistente en determinar, si, contrario a o dispuesto por el A quo, para la fecha en que la actora fue desvinculada como trabajadora, la misma no gozaba de estabilidad laboral reforzada por razones de salud (debilidad manifiesta), y por consiguiente, no hay lugar a las condenas impuestas en la sentencia de primer grado, como aduce la censura.

Es pertinente advertir que en esta instancia no hay discusión alguna respecto de los hitos temporales del último contrato de trabajo a término fijo celebrado entre las partes, que estableció el juez de instancia, que lo son, del enero 20 de 2015 al 4 de diciembre de 2015, contrato que milita a folios 266 y ss del expediente digital, con el anexo en que se prorrogó el término del mismo, que era hasta el 20 de noviembre de 2015, hasta el 4 de diciembre de 2015, enviándose en forma oportuna la carta de no renovación del mismo el 16 de octubre de ese año (Folio 270 de dicho expediente).

Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “*estabilidad laboral reforzada*”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado.

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo.

Este último alto tribunal, ha decantado el alcance del concepto **“estabilidad laboral reforzada”**, explicando que tal derecho *“consiste en: (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”*.

No puede desconocerse que entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ha existido una diferencia en la concepción de la institución de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la primera, a partir de la sentencia 32.532 del 15 de julio de 2008, viene clasificando los grados de limitación en moderada (PCL entre el 15% y el 25%); severa (entre el 25% y por debajo del 50%) y profunda (superior al 50%); mientras que para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con una PCL moderada, severa o profunda, sino que ha considerado que la institución de la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, se resaltan los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño).

El denominado *“Fuero Ocupacional”*, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas

del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo.

En efecto, la Ley 1346 de 2009 aprobó la *“Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que posteriormente se vio complementada por la Ley 1145 de 2011, que creó el Sistema Nacional de Discapacidad, entendido como el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad. Tales disposiciones, más que adscribir a Colombia a una corriente absoluta del fuero de salud, lo que hacen es fortalecer institucionalmente los medios de protección de esta población.

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”*.

A su vez, a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estatuyó 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»*.

Ahora, si bien, tal y como se reseñó en precedencia, a nivel legal existen disposiciones que amparan este derecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ampliado el espectro de protección en estos casos.

Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran:

1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.

2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial. que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.

3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.

4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Debe decirse que, con total independencia de adoptar el entendimiento que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha dado al tema del grado de lesividad de la enfermedad que padezca el trabajador, en la ya conocida clasificación tripartita del grado de severidad; o adoptándose la postura de la Corte Constitucional, consolidada con una serie de pronunciamientos anteriores a la sentencia SU 049 de 2017, y que se condensaron en esta última, debe resaltarse el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Con todo, a partir de la sentencia de unificación citada, resulta razonable el criterio según el cual

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

...

La violación a la estabilidad ocupacional reforzada, debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución...”.

A partir de las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver la apelación propuesta por la pasiva.

CASO CONCRETO:

En el presente proceso se encuentra acreditado que la actora sufrió un accidente de trabajo el día 18 de marzo de 2015, que le produjo fractura de peroné, como da cuenta el informe de tal accidente visible a folios 289 y 290 de la carpeta contentiva del expediente digital, así como también, la historia clínica de la actora, obrante a folios 13 y siguientes de la misma carpeta

Ahora, atendiendo al marco normativo y conceptual a que se hizo referencia, debe la sala establecer si para el momento de la desvinculación de la actora, en principio por una causa objetiva, como lo fue la expiración del plazo fijo pactado en el contrato y su anexo, la actora gozaba de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud.

Lo primero que se advierte, según la historia laboral de la actora, es que el accidente en mención le produjo una fractura de peroné, que fue intervenida quirúrgicamente, con incapacidades (Fol. 305 a 310 del mismo expediente) y que se reintegró a su trabajo con las siguientes recomendaciones laborales, del 28 de agosto de 2015, (Fol. 315 del expediente digital):

Medellín, Agosto 28 de 2015

CE201521014813

Señora,
PAULA ANDREA BEDOYA
Directora de Talento Humano
FUNDACIÓN GENTE UNIDA
Calle 12 n. 43 B - 77 Medellín, Antioquia
Teléfono: 3126780
talentohumano@genteunida.org.co

Asunto: REINTEGRO LABORAL – EXP 1210638810

Una vez analizadas las condiciones de salud del funcionario y las exigencias del puesto de trabajo del oficio **OFICIOS GENERALES** desempeñado por la señora **ROSA OMAIRA PALACIO MONTOYA** identificado con C.C. **43744447** nos permitimos dar a conocer las recomendaciones laborales para facilitar el desempeño laboral:

1. Puede cumplir con actividades que impliquen la movilización y transporte de pesos de hasta 10 kilogramos, para manipular pesos superiores de hacer uso de ayudas mecánicas o técnicas de trabajo en equipo.
2. Se recomienda la variación frecuente entre las posturas sedente y bípeda a necesidad.
3. Está en capacidad de realizar actividades que le impliquen subir y bajar escalas siempre y cuando no sean de manera frecuente y no superen el 50% de la jornada laboral, máximo 3 veces durante la jornada laboral.
4. Debe evitar realizar actividades que le impliquen asumir la posición cuclillas y marcha en planos inclinados de forma frecuente.
5. Debe realizar pausas activas cada dos horas, consistentes en ejercicios de estiramiento.
6. Estas recomendaciones deben cumplirse laboral y extra laboralmente.

Estas recomendaciones tienen una vigencia de 6 semanas a partir de la fecha y caducan el 14 de octubre de 2015.

Es importante que la empresa realice un seguimiento cercano de la trabajadora para conocer su adaptación laboral; si presenta alguna necesidad en esta fase favor comunicarla al área de salud de ARL SURA. Cualquier inquietud con gusto la resolveremos.

Cordialmente,



CATHERINE JURADO PAREDES
Terapeuta Ocupacional



GISELA FERNANDA MUÑOZ H.
Médica Laboral

Posteriormente, ante una solicitud de la demandada sobre el historial de la demandante, el 29 de enero de 2018 la ARL SURA (Fol. 32º del Expediente digital), indicó en lo pertinente lo siguiente:

El 09 de marzo de 2016 el equipo de medicina laboral de ARL SURA oficializa recomendaciones laborales definitivas a la empleada ya se encontraba desvinculada.

Como puede observarse, dichas recomendaciones no contemplaron reubicación de la actora en otro cargo diferente al de oficios generales para el que fue contratada, y las mismas tenían una vigencia de 6 semanas, que se cumplieron el 14 de octubre de 2015; y si bien en el escrito contentivo de las mismas se le indica a la empresa que debe hacer un seguimiento cercano de la trabajadora para conocer su adaptación laboral, y que en efecto, como coligió el a quo, esas recomendaciones eran de carácter temporal como informó con posterioridad a la finalización del vínculo laboral la ARL SURA al indicar que el 9 de marzo de 2019 el equipo de medicina laboral de esa ARL oficializa las recomendaciones definitivas pero que ya la empleada se encontraba desvinculada (Fol. 329), lo cierto es que en el documento en el que éstas se

relacionan, de agosto 28 de 2015, nada se dice de su temporalidad, señalando, por el contrario, que las mismas caducaban el 14 de octubre de 2015, por lo que al vencerse éstas en esa fecha, sin que la ARL hubiere expedido otras antes de terminarse el contrato de trabajo, es claro que para el 4 de diciembre de 2015, la actora no contaba con recomendaciones laborales por parte de su ARL, como tampoco, para dicha data, se encontraba incapacitada.

Es pertinente indicar que la actora en el interrogatorio a que se hizo referencia, ante la pregunta sobre si comunicó a talento humano o a su jefe las circunstancias atinentes a que todavía estaba en el tratamiento, que le estaban dando indicaciones médicas, que se sentía mal, contestó: *“No, porque nunca me lo preguntaron y como ya habían terminado contrato pues no; yo me vine a dar cuenta que ya no tenía salud ARL la vez que yo fui como el 15 diciembre que fui a una cita que me está doliendo mucho, me dijeron que ya no”*. Y al interrogársele sobre si llevó documentos sobre su atención médica relacionados eventualmente con la historia clínica, o sobre lo que le estaban haciendo, al señor Juan Pablo Botero o al área de talento humano, con la señora Paula, respondió: ***“No, porque allá de las Vegas donde me estaban tratando, ellos supuestamente que ya se lo habían mandado a ellos, unos papeles, unos formatos, no sé más.”*** Y al preguntársele sobre su estado de salud a diciembre de 2015, indicó que quedó con dificultad para caminar, coja, por el pie izquierdo. Adujo también, ante la pregunta de cómo terminó su contrato con la demandada, lo siguiente: *“Supuestamente era que iban a cerrar los colegios, esa fue la forma que nos dijeron a nosotros allá, que no se iban a cerrar los colegios, hubo huelgas y todo, ya nos dijeron a nosotros que más bien las personas iban a salir del colegio; en ese tiempo yo estaba laborando allí, pero entonces no sé, dijeron que iban a cerrar los colegios porque eso ya lo iba a coger otra gente, eso fue lo que nos informaron.”*

Ahora, el fallador de primer grado, si bien concluye que la demandante no aportó historia laboral alguna a su empleadora, como la misma actora aceptó en el interrogatorio que absolvió, justifica tal proceder en el escaso grado de escolaridad de ésta, omisión que, a juicio de la Sala, no puede trasladarse a la empleadora para efectos de concluir que la demandada conocía que la actora

seguía en tratamiento, como se consigna en dicha historia laboral, uno de los requisitos para que se active la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Por su parte, la única testigo que presentó la demandante al proceso, su hermana, Marleny Palacio Montoya, quien evidentemente tiene un interés de favorecer a su pariente por lo que obliga a un riguroso análisis de su testimonio, indicó que la actora trabajó varios años con la demandada pero que ya después se enfermó, quedó discapacitada, sin EPS, quedó sin nada; que ese pie lo tenía recién operado, que incluso ahí tiene todas las platinas y los tornillos, señalando que no se volvieron a reportar con ella para nada; que desde eso ella viene muy enferma; que, ya mejor dicho no puede trabajar. Ante la pregunta sobre de qué quedó enferma, respondió: *“De la pierna, como le digo pues la pierna la tenían que volver a operar para quitar los tornillos, pero como en esos días se quedó sin EPS hasta que ella se afilió al Sisbén, mas no le ha quitado las plantillas ni los tornillos y ella no puede trabajar porque ya el pie no le sirve para nada y una mano también le quedó jodida porque ella también se jodió una mano, un brazo en la caída.”* Al indagársele sobre la condición de salud de la actora para el momento en que terminó la relación laboral, expresó: *“Yo la veía muy mal, muy recaída, ella me decía yo me siento muy enferma, la verdad yo no sé si ya voy a volver a trabajar, porque yo me siento muy enferma”*; en cuanto al sitio de trabajo en el que la actora finalizó el contrato de trabajo, señaló: *“Ella era del aseo, a ella como que la dejaban en la portería y la dejaban en el aseo, estaba en las dos funciones aseo y portería”*, indicando sobre las dificultades para realizar esas labores dada la condición de su pie, que para el aseo sí tenía dificultades y que para la portería no porque era solamente abrir la puerta y estaba parada.

Es pertinente señalar que, si bien la declarante afirma el delicado estado de salud de la actora a la terminación de su contrato con la demandada, y sus dificultades para realizar labores de aseo, no las de portería, resaltando la sala que no es testigo directo de la forma en que se desarrolló el contrato de trabajo en el sitio donde prestó sus servicios ésta, nada dice sobre la utilización de bastón o de cualquier aparato ortopédico para la época en que finalizó el contrato, indicando además otras lesiones que no están documentadas en la

historia clínica pues, cabe recordar que el diagnóstico fue solo fractura de peroné, debe confrontarse su dicho con la demás prueba recaudada.

Por su parte, el representante legal de la fundación demandada, Juan Pablo Botero Velázquez, indicó que la actora tuvo un accidente de trabajo, con incapacidad de aproximadamente 4 meses, hasta el mes de agosto, que en ese regresó a sus labores cotidianas y que la ARL dio una recomendaciones para el trabajo de ella, que fueron acogidas por la fundación; que por el cuidado y el bienestar de ella la reubicaron en otro puesto, inclusive un poco más sencillo, que era la portería, para preservar su salud; que continuó trabajando con las recomendaciones, que se le vencieron en octubre, y que finalmente todos los empleados que venían contratados en el colegio y tenían contrato desde el mes de enero al 2015, cuando terminó su relación laboral con la fundación ellos analizaron y miraron que no tenía ningún tipo de recomendación, ninguna dificultad, explicando que la fundación tenía contrato de ampliación de cobertura con el municipio de Medellín y que todo el equipo laboral terminó el 4 de diciembre, más o menos 40 personas, al igual que ella, con todas sus prebendas laborales, salarios y prestaciones y todo lo que implica los pagos a la cual tenían derecho. Señala que, cuando a la actora se le terminaron las recomendaciones, en octubre, ellos, con talento humano, se cercioraron de que la señora se encontrara en perfectas condiciones, estando ésta en perfectas condiciones para laborar.

Explica el representante legal que cada año tenían contrato con el municipio de Medellín, por ampliación de cobertura educativa, por lo que hacían contrato a término fijo inferior a un año con ella (la actora) y cada año se liquidaban todas las prestaciones y salarios a los cuales ella tenía derecho. Ante la pregunta si para los años 2016, 2017, en los años posteriores, la fundación ha contratado a otras personas en ese mismo cargo de auxiliar de servicios generales, contestó:

“El año 2015 tuvimos con el municipio de Medellín un programa que ellos determinaban para cada año el banco de oferentes del municipio, el banco de oferentes del año 2015 nosotros perdimos la convocatoria porque no ganamos los percentiles, por lo cual no podíamos garantizar a ella ni a ninguno de los empleados allá la continuidad del año siguiente del contrato; de hecho ya cuando la secretaría de educación nos informó que no teníamos contratos hasta

el 2016, yo reuní al personal y le dije que para los años siguiente no había trabajo porque nosotros no habíamos sido clasificados en el banco de oferentes de la secretaría de educación, por lo cual no podía garantizar ni el trabajo de ningún empleado, ni la educación de ningún estudiante en ese colegio ...en el año 2016 fuimos ya a la secretaría de educación y la secretaría de educación encontró una figura diferente que se llamaba urgencias manifiesta donde contrataba al colegio para prestar el servicio educativo con menos capacidad de cupo; en el año 2015 nosotros terminamos con 2741 cupos contratados y por lo expuesto anteriormente por no clasificar el municipio nos ayudó con la situación de atender solo a 2171, que corresponde una reducción aproximada de 700 cupos, por lo cual no solamente la señora Rosa Omaira sino una cantidad de docentes, directivos y administrativos no se pudieron llamar en ese año para estar contratados.”

Y ante la pregunta sobre si notó que la actora tenía cojera, con alguna dificultad en la movilidad para poder prestar el servicio, cuando él iba constantemente al sitio donde laboraba ésta, respondió: *“No, en ningún momento, yo no noté una anomalía de ella pues como una discapacidad que me dijera tiene algún problema, porque en caso de que yo hubiera notado alguna situación inmediatamente la hubiera remitido para la ARL y la EPS para que la atendieran, porque si ella hubiera manifestado eso lo hubiéramos hecho así; pero no se veía físicamente ni tampoco ella lo manifestaba”*

Ahora, los testigos presentados por la pasiva también fueron enfáticos en señalar que, para el momento en que la actora se desvinculó del trabajo, no se apreciaba algún tipo de

En efecto, la señora Paula Andrea Bedoya Campuzano, directora de la oficina de Talento Humano de la fundación demandada indicó que la desvinculación de la actora no fue un despido sino por la terminación del contrato de trabajo, que era a término fijo, con fecha de inicio y de terminación que la actora conocía y firmó, y que sabía que la fundación tenía contrato con el municipio de Medellín, Secretaría de Educación, y que el contrato es temporal porque dependen de las contrataciones, dependiendo de la disponibilidad presupuestal que tenga el municipio. Ante la pregunta sobre si la actora quedó con secuelas que le impiden volver a tener un contrato de trabajo como el que tenía, respondió: *“No señor, solamente conocí que nos llegó una correspondencia del 6 de febrero del 2016 dónde le calificaron perdida laboral, en primera instancia era un 12.7 por 100, ella apeló y quedó en un 14.64, hasta ahí son los conocimientos; enseguida como que la indemnizaron, pero no tuve*

conocimiento de secuelas...” Ante la pregunta atinente a si ella antes de terminar el contrato con la señora Rosa tuvo oportunidad de entrevistarse con ésta para conocer sobre su situación médica, o si lo hizo algún jefe o superior, contestó: *“Sí, nosotros tenemos comunicación con los empleados, yo tenía un acercamiento pues como con ella, le preguntaba cómo seguía, cómo iba, en evaluación que se tiene finalizando el contrato, cómo está, muy bien, ahí vamos, todavía me fastidia, pero no que me manifestaba que no podía caminar, tuviera inconveniente a nivel del día persona”*. Es enfática en señalar que la ARL no dio restricciones sino recomendaciones y que en ellas no se indicó ella tenía que usar caminador o aparato ortopédico que la ayudara a caminar.

La señora Dora Alba Benítez, exempleada de la Fundación (rectora), señaló que a la actora le dieron unas recomendaciones, que estuvieron pendientes, que, de hecho, si bien no decía que lo debían hacer, la colocaron en portería para que estuviera más tranquila, que a veces recogía basuritas, y que eso fue hasta que finalizó el contrato. Al indagársele sobre si la actora quedó impedida para lo que hacía antes, contestó: *“Pues no, nosotros la veíamos normal, ya de pronto digamos que le dolía el tobillo, por eso optamos por tenerla sentada en la portería y necesitamos alguien allí, entonces vimos que era más indicada era Omaira, porque era una persona de confianza y porque tenía ese momento la situación para que se aliviara del todo, pero que la veamos impedida, no.”* Indicó que no vio a la actora usar bastón, bordón o muleta; que si bien, le contaba algunas cosas, nunca le dijo r que estaba impedida o que le habían dicho que tenía que tomar otra labor; que al momento de terminar el contrato de la demandante ellos, la fundación, analizó la situación de cada persona para ver si podían continuar o no, pero que ese año les recortaron los cupos, la contratación estaba en veremos, entonces salió no solamente Omaira sino muchas personas; que, como de Omaira no tenían ninguna recomendación, no les dijeron que ella continuaba aún en proceso por la cuestión de salud, todo terminó normal, que ella quedó normal, no la veían rara, que estuviera muy enferma, que había que dejarla.

Y Ofir Elena Gutiérrez Acevedo, coordinadora de calidad de la fundación demandada, sobre el contrato que tenía la actora en el 2015, señaló que esos contratos son supeditados al municipio de Medellín, trabajando por cobertura

educativa; que en el año 2015 salió el decreto 1851 por el cual la fundación debía ser parte del banco de oferentes y dar cumplimiento con ciertos requisitos para poder prestar el servicio el año siguiente, o sea al año 2016, y que la contratación se dio hasta el 2015. Manifestó que conoció del accidente de trabajo que sufrió la demandante señalando que a ella la ella la ARL no le dio restricciones, sino recomendaciones, que cree fueron hasta octubre de 2015; que eran recomendaciones básicas, como no cargar más de 10 kilos, hacer pausas activas, pero que en ningún momento fueron de reubicación de puesto; que ella podía seguir haciendo sus labores, pero que la dirección de talento humano, atendiendo a sus principios (dignidad humana, sentido humano) la reubicó por propia iniciativa

Al indagársele sobre si en el área de talento humano, o con ella, hubo entrevistas previas antes de terminar el contrato con la señora Rosa Omaira para averiguar sobre su condición médica, sobre su situación de salud, respondió: *“Pues nosotros, al finalizar el contrato, nos hacen la evaluación de desempeño... siempre que la directora de talento humano está muy pendiente de nuestra salud, de nuestra organización, y pues siempre al finalizar el contrato nos dan los agradecimientos, cómo estamos, cómo nos va, pues, como ese sentimiento de gratitud por los servicios prestados y pues es como lo que les pudo decir.”*

De acuerdo a la prueba testimonial practicada a instancias de la parte demandada, que también debe analizarse con mayor rigurosidad en atención a que son empleadas o ex trabajadoras de la fundación con evidente interés en favorecer a ésta, se advierte que las declarantes son coincidentes en manifestar que la actora no presentaba dificultades a la fecha de terminación de su contrato, que se veía normal, y que no usaba bastón u otro aparato ortopédico, como señalaron dos de las testigos, indicando, además, las declarantes, que no solamente salió la demandante sino otros trabajadores, por las dificultades que atravesaba la fundación respecto a su contratación con el municipio para la cobertura en salud. También advierten que la actora, para el momento de su desvinculación, no tenía recomendaciones laborales por parte de su ARL, ni le dijeron a la fundación que ella continuaba aún en proceso por la cuestión de salud, lo que coincide con lo dicho por la actora en el sentido que no informó a su empleadora sobre tratamientos pendientes.

Cabe resaltar lo consignado en la historia clínica de la actora para las fechas próximas, anteriores y posteriores a la finalización de la relación laboral de la demandante con la accionada, a fin de establecer si la actora tenía una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificultara o impidiera el desarrollo regular de su actividad laboral; veamos:

HISTORIA CLINICA (Hoja de Evolución)			
Paciente: ROSA OMAIRA PALACIO MONTOYA		Identificación: CC 43744447	
Ocupación: No disponible	Sexo: Femenino	Edad: 45 Años	
Afiliación: COTIZANTE	Teléfono (1): 5789395	Teléfono (2):	Plan: ARL
Raza: Mestizo	Condición: No Disponible	Nivel Socioeconómico: No Disponible	
Servicio: CONTROL ORTOPEDIA	Orden: 2225-30503500	Tipo Consulta: No Disponible	
IPS Atiende: IPS AGUACATALA	Fecha: 2015/09/30 13:40	Estado: SIN IMPRIMIR (EN LINEA)	
Responsable: No disponible			
Acompañante: No disponible			
Motivo Que Origina la Consulta: ACCIDENTE DE TRABAJO Consentimiento Informado: SI			
MC: control EA: paciente de 45 años, oficios varios, AL 18/03/2015, fractura de peroné distal izdo, pop inicial del 17/04/2015, retiro de tornillo transiendosmal el 11/08/2015. Ya esta laborando sin restricciones. Rxs: dolor al bajar y subir escaleras o terrenos inclinados.			
Revisión Sistemas : Generalidades : Cabeza Cuello OS : Gastrointestinal : Cardiorespiratorio : Genitourinario : Osteomuscular : Neurológico : Hematopoyetico : Piel y Faneras :			
Signos Vitales: Descripción: buenas condiciones Respiración: 16 /min Pulso: 60/min Rítmico Escala Análoga del dolor: 1 Examen Físico : Cabeza Cuello OS : no evaluado Cardiorespiratorio : no evaluado Gastrointestinal : no evaluado GenitoUrinario : no evaluado Osteomuscular : Extremidades Inferiores : Tobillo : Alterado, tobillo izquierdo: cicatriz qx de aspecto sano, no dehiscencias, no rubor, no calor, dorsiflexion 10 grados, plantiflexion 30 grados, inversion y eversion 20 grados, tilt test negativo, cajon anterior negativo, test de eversion y rotacion externa negativo. . Neurológico : no evaluado Hematopoyetico Físico : no evaluado Piel y Faneras : no evaluado			
Dx: S826 FRACTURA DEL MALÉOLO EXTERNO. Impresión diagnóstica			
ARL SURA:		Expediente: 1210638810	Autorización: 8056616
CONDUCTA DE LA CONSULTA: CONTINUA EN TRATAMIENTO (14198) . REVISIÓN : 3 Meses			
Profesional: MAURICIO VILLEGAS GONZALEZ CC 71782640		Registro: 5355403	 144472640F150930143747178
Antecedentes Familiares Antecedentes Personales Antecedentes Laborales		Documentos Generados Para Esta Orden: Revisiones Contrarremisión Recomendaciones Salud AyudasDx Salud	

Otra Hoja de Evolucion

HISTORIA CLINICA (Hoja de Evolución)			
Paciente: ROSA OMAIRA PALACIO MONTOYA		Identificación: CC 43744447	
Ocupación: No disponible	Sexo: Femenino	Edad: 45 Años	
Afiliación: COTIZANTE	Teléfono (1): 5789395	Teléfono (2):	Plan: ARL
Raza: Mestizo	Condición: No Disponible	Nivel Socioeconómico: No Disponible	
Servicio: CONTROL ORTOPEDIA	Orden: 2225-32046200	Tipo Consulta: No Disponible	
IPS Atiende: IPS AGUACATALA	Fecha: 2015/12/23 17:10	Estado: SIN IMPRIMIR (EN LINEA)	
Responsable: No disponible			
Acompañante: No disponible			
Motivo Que Origina la Consulta: ACCIDENTE DE TRABAJO Consentimiento Informado: SI			
MC: control EA: Rosa 45 años, oficios varios, AL 18/03/2015, fractura de peroné distal izdo, pop inicial del 17/04/2015, retiro de tornillo transiendosmal el 11/08/2015. Esta en vacaciones en este momento. Dolor con el frío, al subir o bajar terrenos inclinados. Edema intermitente perimaleolar medial y lateral.			
Revisión Sistemas : Generalidades : Cabeza Cuello OS : Gastrointestinal : Cardiorespiratorio : Genitourinario : Osteomuscular : Neurológico : Hematopoyetico : Piel y Faneras :			
Signos Vitales: Descripción: buenas condiciones Respiración: 16 /min Pulso: 68/min Rítmico Escala Análoga del dolor: 1 Examen Físico : Cabeza Cuello OS : no evaluado Cardiorespiratorio : no evaluado Gastrointestinal : no evaluado GenitoUrinario : no evaluado Osteomuscular : Extremidades Inferiores : Tobillo : Alterado, tobillo izquierdo: cicatriz qx de aspecto sano, hiperpigmentada, no dehiscencias, no rubor, no calor, dorsiflexion 10 grados, plantiflexion 30 grados, inversion y eversion 20 grados, tilt test negativo, cajon anterior negativo, test de eversion y rotacion externa negativo, marcha normal, tortuosidad venosa en pierna distal y tobillo, edema leve bimalleolar. Neurológico : no evaluado Hematopoyetico Físico : no evaluado Piel y Faneras : no evaluado			
Dx: S824 FRACTURA DEL PERONÉ SOLAMENTE Impresión diagnóstica			
ARL SURA:		Expediente: 1210638810	Autorización: 8367332
CONDUCTA DE LA CONSULTA: CONTINUA EN TRATAMIENTO (14198) . REVISIÓN : 6 Meses			
Profesional: MAURICIO VILLEGAS GONZALEZ CC 71782640		Registro: 5355403	 144472640F151223143747178
Antecedentes Familiares Antecedentes Personales Antecedentes Laborales		Documentos Generados Para Esta Orden: Recomendaciones Salud	

Otra Hoja de Evolucion

Resaltando que la historia clínica no era conocida por la demandada para la fecha de terminación del contrato con la actora, se advierte que, si bien se indica que el tobillo estaba alterado, la cicatriz tenía aspecto sano, sin rubor o calar, llamando la atención que, respecto de la marcha, se consigna que era normal, y que no se menciona la necesidad de utilización de aparatos ortopédicos, como bastón o bordón, para su locomoción.

Así las cosas, si bien con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo la actora le fue calificada una pérdida de capacidad laboral de 14.7 definitiva y que su origen era por accidente de trabajo, para la Colegiatura, la prueba recaudada a la que se hizo referencia da cuenta que, para el momento en que terminó el vínculo laboral entre los litigantes, no se evidenciaba una limitación física sensorial o psíquica sustancial que le dificultara o impidiera a la actora el desarrollo regular de su actividad laboral, y si bien la misma fue reubicada en la portería, lo fue por iniciativa de la demandada, no por recomendaciones de la ARL, lo cierto es que también realizaba labores de aseo sin que haya prueba suficiente en el proceso de que no pudiera realizar dicha actividad o que tuviera limitaciones para ejercerla.

Además, para ese momento, de terminación del contrato, la trabajadora no tenía recomendaciones o restricciones vigentes, como tampoco estaba incapacitada, y, de suma importancia para el caso, la actora no le informó a su empleadora sobre tratamientos o citas pendientes, ni le comunicó situaciones de la que pudiera inferir ésta la existencia de una limitación sustancial, en palabras de la censura, ostensible, que le dificultara la realización de su actividad laboral, requisitos necesarios, la existencia de esas limitaciones y el conocimiento de las mismas por la empleadora, para que se activara la garantía de la estabilidad laboral reforzada, como se anotó, lo que, unido a la especial situación de la demandada respecto de su contratación con el Municipio de Medellín, relatada por el representante legal de la fundación y por las testigos de descargo, que hacía improbable la contratación de trabajadores en el año 2016, desvirtúa que dicha desvinculación, por expiración del plazo fijo pactado, hubiere correspondido a un trato discriminatorio con ella, en razón del estado de salud, por lo que tampoco hay lugar a la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por lo indicado, se revocará la sentencia de primera instancia en cuanto declaró la ineficacia de la terminación del contrato individual de trabajo de Rosa Omaira Palacios Montoya y la fundación demandada, vigente desde el 20 de enero hasta el 4 de diciembre 2015, así como también, la orden de reintegro laboral de la actora en la fundación demandada, junto con las condenas consecuenciales a dicho reintegro, para en su lugar, absolver a la demandada de estas pretensiones de la demanda, confirmando la providencia en todo lo demás.

Costas en ambas instancias en contra de la parte demandante y en favor de la fundación demandada; en esta instancia se fija, como agencias en derecho, la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente para el año 2022. Las de primer grado deberán ser fijadas por el a quo en la oportunidad procesal pertinente.

VIII. - DECISIÓN.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, que se conoce en Apelación, en cuanto declaró la ineficacia de la terminación del contrato individual de trabajo de Rosa Omaira Palacios Montoya y la fundación demandada, vigente desde el 20 de enero hasta el 4 de diciembre 2015, así como también, la orden de reintegro laboral de la actora en la fundación demandada, junto con las condenas consecuenciales a dicho reintegro, y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para, en su lugar, absolver a la demandada de estas pretensiones de la demanda, confirmando la providencia en todo lo demás, por lo señalado en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en ambas instancias en contra de la parte demandante y en favor de la fundación demandada; en esta instancia se fija, como agencias en derecho, la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente para el año 2022. Las de primer grado deberán ser fijadas por el a quo en la oportunidad procesal pertinente.

TERCERO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: SE ORDENA la notificación por **EDICTO**, que se fijará por secretaria por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

Los magistrados


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
Magistrada


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA
Magistrado


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada