



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL1175-2025

Radicación n.º 66001-31-05-001-2019-00077-01

Acta 014

Bogotá D. C., veintinueve (29) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **GRACIELA RINCÓN MARTÍNEZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira el 21 de agosto de 2024, en el proceso que instauró contra **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO SA - SALUD TOTAL EPS-S SA.**

I. ANTECEDENTES

Graciela Rincón Martínez llamó a juicio a Salud Total EPS-S, con el fin de que se declarara que el contrato de trabajo finiquitó el 31 de agosto de 2018, de manera ilegal y

sin justa causa, por encontrarse protegida bajo la estabilidad laboral reforzada, en razón de una enfermedad profesional.

En consecuencia, que se le condenara a reintegrarla al cargo que venía desempeñando, o a otro similar, desde el 1º de septiembre de 2018 hasta que se hiciera efectivo, con el pago de los salarios, las prestaciones sociales, la compensación de vacaciones, los aportes en salud y pensión, la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la indexación.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido el 1º de octubre de 1999, para desempeñarse como higienista oral; que desde febrero de 2016 le fue diagnosticado síndrome del túnel carpiano en la mano derecha y epicondilitis media en el codo derecho, patologías que fueron calificadas en dictamen del 4 de diciembre de 2017, como de origen laboral, por lo que la ARL Positiva continuó con su tratamiento, y desde el 23 de abril del 2018 emitió concepto de actitud laboral, expidiéndosele recomendaciones laborales y controles por parte de aquella.

Narró que el 25 de mayo de 2018, se le realizó una cirugía de descompresión del túnel carpiano derecho, estando incapacitada por 68 días, las cuales solo se le cancelaron al momento del despido; que el 31 de julio de 2018 se le terminaron aquellas, y luego se le concedieron las vacaciones pendientes, que se extendían hasta el 27 de agosto del mismo año, y cuando regresó se le comunicó la

terminación de su contrato, a partir del 31 del mismo mes y año; que previo a ello, el día 21 del mismo mes y año, había sido valorada por el médico cirujano, quien le hizo recomendaciones respecto de sus actividades laborales; que el 4 de septiembre de esa anualidad, en el concepto de actitud laboral, en virtud del examen de egreso, se plasmó que tenía antecedentes de patologías osteomusculares de origen laboral y que debía continuar manejo por la ARL, además de las crónicas de origen común que requerían de control por la EPS.

Refirió frente a las circunstancias del despido, que citaron a reunión a los trabajadores de la entidad que no tuvieran problemas de salud, a quienes les ofrecieron el 40 % de la indemnización y la continuidad en el empleo, porque suscribieron nuevos contratos laborales a través de Medical Talento Humana SAS, empresa que no era ajena a la EPS, por el contrario, a los laborantes como ella, con diagnósticos médicos, reubicaciones o recomendaciones, ni siquiera se les citó para conciliar su continuidad, sino que fueron despedidos sin justa causa; que el 18 de septiembre de 2018 se le ordenaron exámenes adicionales, y el día 28, por fisioterapia, le ordenaron una electromiografía, y debido al estado de sus patologías, fue remitida nuevamente al médico cirujano, quien le envió exámenes adicionales; que pese a recibir tratamientos, procedimientos e intervención quirúrgica, no mejoró, por lo que requiere de tratamientos constantes, pero al haber sido despedida sin una justa causa, por sus limitaciones, no tiene forma de continuar pagando servicios médicos para tratar de superarlas, lo que,

aunado a su edad, le imposibilita reincorporarse fácilmente a la vida laboral.

Añadió que en febrero del 2017 fue atendida por un médico de Salud Total EPS, quien la remitió al psiquiatra, quien la siguió tratando desde el 26 de abril del 2017, debido a que se le diagnosticó trastorno de adaptación y trastorno de pánico (ansiedad paroxística, episódica y trastorno de ansiedad no especificado), los cuales obedecían a la presión laboral y por las amenazas de despido.

Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo con la señora Rincón Martínez, los extremos temporales, el cargo desempeñado y su finiquito con el pago de la indemnización pertinente.

Respecto de los demás, sostuvo que el despido de la señora Rincón Martínez ocurrió en atención a la facultad prevista en el art. 64 del CST, con el pago de la liquidación definitiva de salarios, prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por terminación sin justa causa, por valor de \$13.510.152; y que no se acreditó que aquella fuera discapacitada, por lo que no gozaba de la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como medios exceptivos propuso los que denominó inexistencia del fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, improcedencia del reintegro, falta de causa sustantiva para la acción, cobro de lo no debido,

prescripción, buena fe, enriquecimiento sin justa causa y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira mediante sentencia del 23 de noviembre de 2021, ordenó lo siguiente:

PRIMERO: DECLARAR que entre la señora GRACIELA RINCÓN AGUIRRE como trabajadora y SALUD TOTAL EPS-S S.A. como empleador existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1 de octubre de 1999 hasta el 31 de agosto de 2018, el cual fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por el empleador, estando la trabajadora en condición de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud y sin mediar la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo.

SEGUNDO: CONDENAR a SALUD TOTAL EPS-S S.A. a cancelar en favor de la demandante GRACIELA RINCÓN MARTÍNEZ la suma de \$5.627.988, que corresponde a 180 días de salario, por concepto de indemnización de que trata el artículo 26 de la ley (sic) 361 de 1997.

TERCERO: CONDENAR a SALUD TOTAL EPS-S S.A. a reintegrar a la demandante GRACIELA RINCÓN MARTÍNEZ a su puesto de trabajo como HIGIENISTA ORAL o a uno en igual o mejores condiciones, respetando las recomendaciones médicas para conservación de su estado de salud.

CUARTO: CONDENAR a SALUD TOTAL EPS-S S.A. a cancelar en favor de la demandante GRACIELA RINCÓN MARTÍNEZ los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el día siguiente a la fecha de terminación del contrato, esto es, desde el 1 de septiembre de 2018 y hasta que se haga el respectivo reintegro, debidamente indexados por razones de equidad, con una base salarial de \$938.000 lo cual arroja a la fecha de este fallo los siguientes valores a su favor:

- \$36.363.056 por concepto de salarios
- \$ 3.060.261 por concepto de prima de servicios
- \$ 3.060.261 por concepto de cesantías
- \$ 1.172.711 por concepto de Intereses a las cesantías

QUINTO: CONDENAR a SALUD TOTAL EPS-S S.A., a cancelar en favor de la demandante GRACIELA RINCÓN MARTÍNEZ los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones, desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento del reintegro a su puesto de trabajo, mismos que deberán ser cancelados en las entidades de seguridad social que para el efecto manifieste la demandante, para lo cual se le concede un término de 15 días, contados a partir de la ejecutoria del fallo, y los que se cancelarán con el Ingreso Base de Cotización correspondiente al salario ya señalado. En caso de que no haga tal manifestación, el empleador los debe consignar en las entidades que él escoja, para lo cual deberá efectuar las gestiones pertinentes ante las entidades de seguridad social a fin de obtener el respectivo cálculo actuarial.

SEXTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SÉPTIMO: CONDENAR a SALUD TOTAL EPS-S S.A. a pagar las costas procesales a favor de la parte demandante, que se liquidará en un 90 %, ante la prosperidad parcial de las pretensiones. Para la correspondiente liquidación que realice la Secretaría del Juzgado en su momento, se debe incluir la suma de \$2.464.214 que corresponde a las agencias en derecho.

OCTAVO: AUTORIZAR a SALUD TOTAL EPS-S S.A. a descontar de los valores a reconocer a favor de la demandante por las condenas impuestas en este proceso el valor que fue cancelado a su favor por concepto de indemnización por despido sin justa causa debidamente indexado.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira al resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, a través de sentencia del 21 de agosto de 2024, confirmó la providencia de primer grado.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* precisó que el problema jurídico se orientaba a determinar si se equivocó el sentenciador de primer grado al declarar la ineficacia de la terminación del nexo laboral, en virtud de la protección prevista por la Ley 361 de 1997.

Como hechos indiscutidos, tuvo en cuenta los siguientes: (i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, suscrito desde el 1º de octubre de 1999, con la finalidad de que la demandante cumpliera funciones de higienista oral; y, (ii) que fue despedida sin justa causa, según comunicación del 28 de agosto de 2018, a partir del día 31 del mismo mes y año, con el pago de la respectiva indemnización.

Como fundamentos legales y jurisprudenciales relacionó el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, vigente en Colombia desde el 10 de junio de 2011, según el artículo 45 de ese instrumento.

Así como las sentencias de la Corte Constitucional CC T-447-2014 y CC SU-049-2017. Y las de esta corporación, CSJ SL10538-2016, CSJ SL2586-2020, CSJ SL711-2021 y CSJ SL572-2021.

Luego expresó lo siguiente:

Recientemente, con la Sentencia SL1152-2023 del 10 de mayo de 2023, la Corte modificó su postura y concluyó que el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, y, por tanto, para la aplicación del fuero a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, es necesario que concurra:

i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo (Inc. 1, art. 2º, Ley 1618 de 2013), aclarando que las contingencias o alteraciones

momentáneas de salud o las patologías temporales, transitorias o de corta duración per se no son una discapacidad;

ii) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

iii) Que esos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, el juez puede ordenar la práctica de prueba pericial.

Para evaluar la condición de discapacidad que activa la garantía, y sin que ello implique un estándar probatorio, el juez debe considerar, por lo menos, los siguientes elementos:

(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano y largo plazo -factor humano-; (ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-, y (iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-”

Con todo, la Corte mantuvo la tesis de presunción adoptada en la sentencia SL1360-2018, por medio de la cual, abandonó el criterio adoptado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, para, en su lugar, adocrinar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una presunción legal o de derecho, en la cual al trabajador le corresponde demostrar su situación de discapacidad, para que el despido se presuma discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y la necesidad de acudir al Ministerio del Trabajo solo cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, ya que en este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.

En este orden de ideas, dispuso que una vez acreditada la situación de discapacidad del trabajador y que la terminación del vínculo laboral no se fundó en una causa objetiva, el finiquito se consideraba discriminatorio, y por ello, era preciso declarar su

ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por último, la Sala de Casación Laboral, al unificar la jurisprudencia, se apartó de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Precisó, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las características ya citadas.

Se adentró en la valoración probatoria realizada frente al caso concreto, y en esa dirección estableció lo siguiente:

De acuerdo con el anterior recuento, observa la Sala que de la documental se puede observar que la trabajadora como Higienista Oral, al momento del despido, venía siendo afectada por una serie de estados médicos que claramente afectaban su capacidad para desempeñar su labor de manera eficiente, porque según la historia clínica, aquella llevaba cerca de dos años padeciendo del **síndrome del túnel carpiano derecho, epicondilitis media, trastorno de ansiedad**, como problemas de salud asociados con su entorno laboral, según se puede desprender de dicha documental.

De manera que, no hay duda que la trabajadora al momento de la terminación, contaba con un historial de largos tratamientos médicos para mejorar sus condiciones de salud, pues tuvo meses en que fue tratada por fisioterapia, con infiltraciones y bloqueos para combatir patologías de orden laboral, tales como el síndrome del túnel carpiano, epicondilitis, y otros problemas músculo-esqueléticos, problemas de salud que afectaron significativamente su capacidad para hacer su trabajo sin dolor y bajo condiciones normales de eficiencia. De hecho, se observa que la actora debió ser intervenida quirúrgicamente de sus dolencias por el túnel del Carpio y epicondilitis, ante el infructuoso tratamiento por fisioterapia y terapia ocupacional, con medicamentos para el dolor y manejo de otros síntomas que la llevaron a tener incapacidades expedidas, incluso, algunas expedidas por la misma EPS demandada.

De la misma documental, se observaron recomendaciones y restricciones específicas emitidas por medicina laboral y que estaban vigentes al momento de la terminación del nexo, siendo ellas, entre otras, *evitar levantar pesos superiores a 3 kg, limitar movimientos repetitivos y permitir pausas activas*, restricciones que aunque eran necesarias para su salud, dado a (sic) su labor como Higienista dental, dan claridad que le imponían barreras a la trabajadora en su ejercicio profesional, en condiciones de igualdad con relación con los demás trabajadores, pues su patología la limitaba directamente en sus opciones de empleo, tanto así, que la demandada ni siquiera contempló la posibilidad de reincorporarla a la actividad (prestación de servicios odontológicos) cuando, por decisión autónoma de la misma EPS Salud Total, dispuso entregar a un tercero (Virrey Solís I.P.S) el servicio médico de odontología, según se pudo establecer de las testimoniales escuchadas e incluso, es un aspecto aceptado por la misma demandada.

De otro lado, de las historias clínicas y de las mismas calificaciones de PCL realizadas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Risaralda, revelaron incluso patologías de índole psicológicas, los cuales dan cuenta de que la actora contaba con un diagnóstico de *trastorno de ansiedad, adaptación y depresión* relacionada con la labor ejercida y sus condiciones emocionales sugerían que la capacidad para mantener un rendimiento laboral consistente estaba comprometida, tanto así que, según lo explicado por el mismo perito, sugerían la presencia del *síndrome de burnout* que correspondió a la patología que el perito explicó no pudo determinarse al momento de la terminación porque el proceso de evaluación que requería se suspendió, condición que es la que confunde el recurrente cuando refiere que “*el perito había señalado que no se podía establecer que hubiere restricciones para dicho momento porque era una situación de muy difícil estudio*”, pues no se refería a la patología física por la cual estaba siendo tratada por la ARL sino por la psíquica que se acaba de mencionar, anotando el perito que tal patología se debió tratar como “*trastorno de ansiedad y adaptativo*” de **origen común** dado que el síndrome de burnout finalmente no pudo ser investigado y, por tanto, no fue objeto de calificación.

De otro lado, de la historia clínica y evaluaciones ocupacionales igualmente se observó la existencia de restricciones médico-laborales, las cuales son indicativas de requerimientos de ajustes razonables en el entorno de trabajo, las cuales eran de incumbencia del empleador, máxime cuando incluso, en la demanda convergía una doble condición de empleador y prestador de servicios de salud de la misma demandante, como EPS a la que se encontraba afiliada, aunado a que era conocedor de la situación de salud de la trabajadora, pues tuvo a su disposición la historia clínica de aquella, así como las evaluaciones médicas laborales que fueron realizadas para la

determinación del origen de las patologías físicas, conforme las comunicaciones emitidas por la ARL y la misma Salud Total EPS; de su conocimiento, también lo fueron las incapacidades emitidas durante el tratamiento y el post operatorio, aunado a la notoriedad de su enfermedad según lo dieron a conocer sus compañeras de trabajo que ofrecieron su testimonio para el esclarecimiento de los hechos, pues dieron cuenta que la actora cuando asistía a sus terapias se acercaba a las instalaciones de Salud Total, departía con sus compañeras de trabajo y jefe inmediata sobre su tratamiento médico, se acercaba a las dependencias encargadas del manejo de personal para entregar directamente sus incapacidades, historia clínica y demás documentos emitidos por la ARL y la misma EPS, recalando los testigos que era visible su brazo inflamado y rojo, por lo que se trató de una condición de salud conocida y evidente para su empleador. Lo anterior, sin olvidar que el empleador tenía la obligación de investigar y confirmar la condición de salud de la trabajadora antes de proceder con el despido, dada las circunstancias antes planteadas.

De manera que, en este caso, la demandante como HIGIENISTA ORAL durante su vinculación en SALUD TOTAL EPS, específicamente a partir del 2016 contó con enfermedades laborales como **síndrome del túnel carpiano en su mano derecha, que es la dominante, epicondilitis y otros problemas músculo-esqueléticos**, patologías que estuvieron acompañadas de incapacidades recurrentes y restricciones laborales recomendadas por médicos tratantes, las cuales estaban vigentes al momento de la terminación y eran conocidas por la empleadora, pues como beneficiaria del servicio de la trabajadora, era conocedora directa de las condiciones ocupacionales y de salud de aquella y, por ello mismo, debía contar con la autorización del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo por las condiciones de salud que presentaba la actora durante, al momento y después de producida la terminación del contrato de trabajo.

Además, es de mencionar, que, al momento del finiquito, no hay duda de que la trabajadora estaba recibiendo tratamiento médico continuo, lo que indica que se trató de una afectación de salud a largo plazo la cual fue catalogada inicialmente como severa y luego de la terminación a moderada, dando claridad el perito que, tal condición de salud llevaba a que la paciente tuviera dificultades, dolor e inconvenientes para poder desempeñar su labor como higienista oral. Además, a pesar de que con la intervención quirúrgica que se le hizo se esperaba mejoría, ello finalmente no sucedió, pues fue en poca proporción, por lo que a la trabajadora le fue terminado su contrato de trabajo en medio de tratamientos médicos en curso, terapias y con persistencia en su patología.

Es que las condiciones de salud presentadas por la trabajadora, a juicio de la Sala, dado a sus características, eran notorias o evidentes al punto de haber generado en la laborante, obstáculos para el desarrollo de su labor y limitaciones, los cuales se hicieron cada vez más evidentes a mediano plazo, al punto de contar con una PCL del 34.65% determinado al poco tiempo de la terminación del nexo, pero que, estuvieron presentes cuando estuvo vigente la relación laboral. Frente a tal conclusión, debe tenerse en cuenta que la posibilidad de inferir la discapacidad del estado de salud del trabajador, incluso sin una calificación técnica es posible, cuando existen elementos de juicio que permiten identificar la necesidad de protección (SL572-2021), aspecto que en el presente asunto, se encuentran acreditadas en el material probatorio, pues las condiciones de salud de la accionante no resultaron ser una alteración momentánea o intempestiva, sino una deficiencia de antaño y presente al momento de la terminación, la cual, conforme lo que se establece del peritaje, se trató de una condición de salud de mediano o largo plazo que interactuó como barrera laboral, lo cual se asegura porque, a pesar de que la PCL del 34.65% se estructuró el 15 de diciembre de 2018, lo cierto es que la condición de salud de aquella y las restricciones laborales fueron previas y documentadas antes del despido. Incluso, la última valoración por ortopedia dio cuenta de que se trataba de una situación de salud continua y grave. De otro lado, es de recordar que la jurisprudencia establece que la condición de discapacidad no necesita de una calificación previa al despido, por lo que las evidencias médicas y los tratamientos en curso antes del despido se tornan suficientes para establecer una condición de discapacidad.

Así, concluyó que si bien a la trabajadora no se le había calificado su pérdida de capacidad laboral al momento del finiquito contractual, en efecto contaba con patologías por las cuales estaba sometida a controles médicos especializados por la ARL respecto de sus afecciones físicas, e incluso, por psiquiatría debido a sus quebrantos mentales; las cuales le desencadenaron limitaciones para mantener su desempeño laboral en óptimas condiciones.

Acto seguido, dijo lo siguiente:

Con base en estos puntos, se puede argumentar que el despido de la trabajadora se presume relacionado con sus deficiencias de salud y las limitaciones que estas imponían en su capacidad para desempeñar su labor como higienista oral, al margen de que la empleadora hubiere decidido dejar de prestar sus servicios de odontología de manera directa para dejar el servicio odontológico de los pacientes de la EPS en manos de un tercero, porque lo cierto es que esa circunstancia no corresponde a una excepción de la protección de estabilidad laboral reforzada y, ello tampoco justifica el despido de una trabajadora con fuero de salud, sin obtener la autorización necesaria por el Ministerio del Ramo. Es más, la continuidad del servicio a través de una red lo que indica es que existieron opciones de reubicación, mismas que fueron contempladas de manera discriminatoria, respecto de otros trabajadores, tal y como lo dieron a conocer los testigos traídos a juicio, quienes como compañeros de trabajo de la demandante, fueron contestes en describir la forma como la demandada dio por terminado el nexo, el manejo discriminatorio que otorgó a los trabajadores en la transición de empleador, además de corroborar las notorias dificultades de salud de la trabajadora, lo cual se acompasa con la historia clínica, lo que a la postre, constituyen medios de prueba que analizados en su integridad, proporcionan una visión clara de las restricciones, tratamientos, notoriedad de la situación de salud de la trabajadora y las circunstancias bajo las cuales fue despojada de su empleo bajo supuestos de discriminación por salud.

Por ende, coligió que atendiendo a las circunstancias de salud por las que atravesaba la trabajadora cuando fue despedida sin justa causa, esto es, sin existir una razón objetiva, debía afirmarse que ello obedeció a una respuesta a sus limitaciones de salud, lo cual abrió paso a la protección de estabilidad laboral reforzada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la censora que se case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, se revoque la decisión de primer grado, y en su lugar se le absuelva de todos los pedimentos.

En subsidio, solicita la «CASACIÓN PARCIAL de la sentencia acusada en cuanto, confirmó la condena que impuso el A quo al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, para que en su lugar se disponga la absolución sobre tal concepto».

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación; replicado por la demandante.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa a la sentencia fustigada de violar por la vía directa en la modalidad de aplicación indebida los arts. 230 de la Constitución Política; 127 (14 Ley 50 de 1990), 249 y 306 del CST; 1º de la Ley 52 de 1975; 17 y 22 de la Ley 100 de 1993; por infracción directa del 54 de la Carta Política, el 167 del CGP (violación medio) y 66 del CC; y por interpretación errónea del 26 de la Ley 361 de 1997.

En su desarrollo aduce que la decisión impugnada incurre en una sucesión de yerros jurídicos, originados, en gran medida, en decisiones de las altas Cortes, que conducen a que esta resulte total o parcialmente distante de acierto.

En primer lugar, señala que, según el tribunal en uno de los apartes finales de sus consideraciones, «*el despido de la trabajadora se presume relacionado con sus deficiencias de salud*»; expresión con la cual se aparta radicalmente del texto del art. 26 de la Ley 361 de 1997, sencillamente porque en él no se prevé ello, con lo que se incumple el mandato del artículo 230 de la Constitución Política, que lo obliga a someterse únicamente al imperio de la ley.

Indica que en la norma citada no se encuentra la presunción en la cual el *ad quem* apoya su conclusión, según la cual, el despido se origina en el estado de salud de la actora, elemento que no está probado y cuya demostración le correspondía a la parte que hizo la afirmación y que perseguía el derecho derivado de la misma, tal como lo ordena el artículo 167 del CGP.

Y que si lo que buscaba era liberar a la demandante de la carga de la prueba, ha debido tenerse en cuenta el artículo 54 de la Carta, que obliga al Estado (no a los empleadores), a garantizar un trabajo a los discapacitados.

Afirma que sobre el tema de la ausencia de presunción en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con que el despido de un trabajador con limitaciones deba entenderse discriminatorio.

En lo pertinente, se remitió a una acusación en la que cuestionó, la alusión a la mencionada presunción, en los siguientes términos:

El artículo 66 del Código Civil consagra la figura jurídica de la presunción y clasifica sus dos expresiones en presunciones legales y presunciones de derecho, pero dejando muy claramente establecido que para que exista o sea aplicable la una o la otra, debe mediar la determinación de su existencia por medio de la ley.

En relación con la presunción legal, que es la que se puede entender que al final aplicó el Tribunal, la norma en cuestión señala:

“Si estos antecedentes o circunstancias que dan motivo a la presunción **son determinados por la ley**, la presunción se llama legal” (negrillas fuera del texto).

En relación con la presunción de derecho y con mayor razón, igualmente se invoca “la expresión de la ley” para que se tenga por establecida la correspondiente presunción.

En segundo lugar, sostiene que otro yerro jurídico surge también «*de otra suposición*», en este caso contraria a lo que fue expresamente aceptado por el juez colegiado, quien admitió que «*la PCL del 34.65% se estructuró el 15 de diciembre de 2018*», es decir, después de terminado el contrato de trabajo, dado que ello ocurrió el 31 de agosto de 2018, lo que significa que para el momento del despido, la demandante no estaba en condición de limitación o tal estado no se encontraba establecido, por lo no se podía asegurar o suponer, que aquel se había originado en una posición discriminatoria de la empleadora.

En relación con ello, afirma que es cierto, y no se discute, que la actora había tenido en el curso de la relación laboral repetidas dificultades de salud, pero también lo es, que ya había sido restituida a su trabajo y disfrutado de vacaciones, lo que se traduce en que la relación laboral había retomado su curso normal, sin que pudiera suponerse que

aquella había sido despedida por alguna condición especial de salud, cuando el propio sentenciador de segundo grado admite, lo cual tampoco se discute, que su pérdida de capacidad laboral se estructuró el 15 de diciembre de 2018, lo que se traduce en que para el 31 de agosto de ese año, la trabajadora no estaba limitada o discapacitada, o por lo menos, según las pruebas, su limitación se consolidó luego de extinguida la relación.

Por lo que considera que la decisión impugnada resulta contradictoria, ya que acepta unos hechos, la estructuración de la pérdida de capacidad laboral luego de finiquitado el contrato, pero decide en contra de ellos.

En tercer lugar, expone que el yerro versa en lo atinente a la condena impuesta al pago de la indemnización de 180 días de salario, frente a la cual advierte que si bien en la decisión impugnada no se incluye referencia alguna, se entiende que este acogió lo dicho por el *a quo*, debido a que confirmó la providencia también en lo relacionado con la condena impuesta en lo referente.

Luego argumenta lo siguiente:

Se trata de otro yerro hermenéutico del Tribunal en relación con el contenido del artículo 26 de la ley 361 de 1997 y es el que se genera cuando a la par con la orden de reintegro con sus pagos inherentes, confirma la orden de pago de una indemnización prevista en la disposición mencionada. Esas dos condenas, reintegro e indemnización, son excluyentes, tanto porque conceptualmente no pueden coexistir como porque así se deriva del texto literal de la norma en estudio, y de aplicarlas conjuntamente generan un enriquecimiento sin causa.

La realidad es que el Tribunal no hace mayor análisis para la confirmación de esta condena, pero por ello mismo se entiende que acoge la posición del A quo sobre el particular, frente a lo cual es pertinente señalar lo siguiente.

No hay o no puede haber jurídicamente, indemnización sin perjuicio, sencillamente porque la indemnización tiene como fundamento, el resarcimiento de un daño, por lo que si no hay daño, no hay nada para resarcir.

El daño en este caso sería para el trabajador la pérdida de su trabajo con las consecuencias de ello, pero resulta que en la norma en cuestión se consagra una prohibición de terminación del contrato de trabajo, por lo que el intento de finalizarlo resulta ineficaz, no genera por tanto la terminación del vínculo laboral o sea que el trabajador no pierde el trabajo que es la fuente de sus ingresos.

Si no termina el contrato, y por eso procede el reintegro desde el punto de vista físico o material (jurídicamente nunca ha dejado de estar en su trabajo), quiere decir que no hay daño emergente, y como el reintegro apareja el pago de salarios, prestaciones y aportes paralelos, tampoco hay lucro cesante, lo que significa que no hay perjuicios materiales.

Pero tampoco hay perjuicios morales precisamente porque la situación se restablece o queda igual al momento anterior a la fallida terminación del contrato, solo que muy ventajosamente, porque el trabajador va a recibir todos sus derechos monetarios sin que hubiera tenido que trabajar o sacrificar algo de su potencial laboral.

En suma, cuando se ordena el reintegro con sus pagos correspondientes, no se materializa perjuicio alguno, por lo que no existe causa para la indemnización.

¿Surge la pregunta y es, entonces por qué se habla de indemnización en la norma? Porque en ella se dice: “No obstante (esto es, si pese a la prohibición), quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior...”, es decir, si de todos modos el contrato o el vínculo laboral termina (hipótesis difícil pero viable, por ejemplo, si el reintegro se vuelve imposible), habrá un perjuicio, en este evento sí, por lo que hay materia para resarcir y por tanto se hace procedente el pago de una indemnización que fue tasada directamente por el legislador en 180 días de salario, sin que haya que acudir a otro medio de determinación de los daños y su resarcimiento. Nótese que en la parte final del mismo inciso se anota que esa indemnización procede “sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar...”, con lo cual está aludiendo a la liquidación del contrato y por eso no menciona

salarios pero sí una indemnización que, sin duda, es la que se genera en el caso de un despido sin justa causa, que en rigor es la única indemnización que ordinariamente se incluye en la liquidación de un contrato de trabajo.

Puede pensarse en que esta tesis puede verse como regresiva, pero es que regresar a la verdad o realidad del contenido de una norma, si es que en realidad hay regreso, es reacomodar el entendimiento al justo tenor de la disposición y, además, resarcir o corregir un error no es regresivo sino progresivo en el sentido de avanzar hacia el punto final de la búsqueda de la verdad.

VII. RÉPLICA

Asegura en lo referente a la proposición jurídica, que revisados los motivos expuestos en el aparte denominado «*demostración del cargo*», se advierte que el recurrente no sustentó los conceptos que, de la infracción estableció respecto de los arts. 127, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, 1 de la Ley 52 de 1975, 17 y 22 de la Ley 100 de 1993 y 54 de la Constitución Política, puesto que no expuso de qué manera la providencia censurada aplicó indebidamente e infringió directamente, de manera respectiva, dichos preceptos legales sustantivos de orden nacional, por lo que carece de fundamento.

En relación con el artículo 230 de la Carta Política, señala que según la casacionista, se dio una aplicación indebida de dicha norma, sin embargo, lo que se reprocha no es únicamente ello, sino la supuesta infracción directa, basada en dos argumentos, por un lado, un alejamiento radical del texto del art. 26 de la Ley 361 de 1997, sugiriendo que el *ad quem* no se sometió al imperio de la ley, y por otro, se interpreta que hubo un mal entendimiento de dicha norma

al privilegiar una interpretación jurisprudencial, lo cual carece de coherencia.

Dice que, respecto de la supuesta infracción del artículo 66 del Código Civil y la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se cita la sentencia CC C-731-2005; no obstante, en materia de presunciones jurídicas, la judicial es válida y admite prueba en contrario, aplicándose la jurisprudencia como criterio auxiliar, conforme al artículo 230 de la Carta Política.

Expone que esta corporación ha señalado que para garantizar la estabilidad laboral reforzada de trabajadores con discapacidad, basta con que el empleador conozca la enfermedad y su gravedad, sin requerir una calificación formal al momento de la terminación del contrato. Y que la Corte Constitucional mediante las sentencias CC SU-049-2017 y SU-087-2022, ha enfatizado que lo esencial es acreditar que la condición de salud impida el normal desempeño de las funciones, sin necesidad de determinar con exactitud el grado de limitación.

Resalta que, en el caso de despido de trabajadores con discapacidad, la corporación ha establecido que, sin autorización expresa del Ministerio del Trabajo, se presume discriminatorio; así, al no demostrarse que la recurrente gestionó dicha autorización, ni que existiera una causa objetiva, se configura el despido discriminatorio, otorgando a la opositora el derecho a la indemnización prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Finalmente agrega, que dicha normativa establece que esta, se suma a otras prestaciones laborales y de seguridad social, sin afectar el pago de estas últimas, tal como se ordenó en la sentencia impugnada.

VIII. CONSIDERACIONES

Denuncia el censor a la sentencia impugnada de violar por la senda de pleno derecho, en la modalidad de interpretación errónea el art. 26 de la Ley 361 de 1997, entre otras normas.

Las infracciones denunciadas las soporta la censora en que se equivocó el juez plural en los siguientes aspectos: *(i)* al deducir, que respecto de una trabajadora en estado de discapacidad, se presumía que el despido fue discriminatorio; *(ii)* al concluir, que aquel se originó en una posición discriminatoria de la empleadora, debido a que la pérdida de capacidad laboral de la trabajadora se estructuró el 15 de diciembre de 2018, es decir, después de finalizado el vínculo laboral; y, *(iii)* al condenarla al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, pese a que también se ordenó el reintegro al cargo que ocupaba, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social del tiempo transcurrido entre la desvinculación y la efectiva reincorporación.

Como el embate se encauzó por la vía directa, debe decirse que no son materia de discusión los siguientes supuestos fácticos: *(i)* que entre Graciela Rincón Martínez y

Salud Total EPS-S existió un contrato de trabajo a término indefinido del 1º de octubre de 1999 al 31 de agosto de 2018; (ii) que la trabajadora se desempeñaba como higienista oral; (iii) que fue despedida sin justa causa, con el pago de la respectiva indemnización; y, (iv) que fue calificada con una pérdida de capacidad laboral del 34.65 %, con fecha de estructuración del 15 de diciembre de 2018.

(i) En cuanto a la presunción de despido discriminatorio

Sobre este aspecto alega el recurrente que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 no contempla la referida presunción, con lo que se incumple el mandato previsto en el art. 230 de la Constitución Política que lo obliga a someterse únicamente al imperio de la ley.

La norma que sustenta la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, es el art. 26 de la Ley 361 de 1997, que preceptúa lo siguiente:

NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la ~~limitación~~ <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha ~~limitación~~ <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona ~~limitada~~ <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad>, 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. (La expresión tachada se reemplaza por la de «*discapacidad*», en atención a lo dispuesto en la sentencia CC C458-2015).

La Sala debe memorar que el contenido y el alcance del concepto de «*discapacidad*» han evolucionado como consecuencia de las realidades sociales.

En reconocimiento de ello, esta corporación en la sentencia CSJ SL1152-2023, relacionada por el *ad quem*, consideró su posición, de cara al modelo social y el enfoque de los derechos humanos, por lo que precisó que la identificación de la «*discapacidad*» a partir de los porcentajes previstos en el canon 7º del Decreto 2463 de 2001, es compatible solo para los casos que ocurrieran antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos a las Personas con Discapacidad, esto es, previo al 10 de junio de 2011 y de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en tanto que para los demás la determinación de la «*situación de discapacidad*» no dependería de un factor numérico, sino que – a la luz del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 -se debe establecer conforme los siguientes parámetros:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. Entiéndase por estas, conforme a la CIF (Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de Salud), «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida».
2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

De tal manera, puntualiza la Sala en la decisión reseñada -sin hacer un listado exhaustivo- que las barreras pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Igualmente se requiere el conocimiento de estas condiciones por el dador del empleo al momento de la desvinculación, a menos que sean notorios, pues se recuerda que, conforme al artículo 2º de la convención *ibidem*, aquellas deben ser comunicadas al empresario o conocido por este, para que sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo, circunstancias que pueden ser acreditadas por cualquier medio de convicción, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba.

Coligiéndose así, que para despedir a un dependiente con discapacidad es necesario requerir previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, ya que, de no ser así, se activa una presunción de finalización discriminatoria, la cual

puede ser desvirtuada en juicio por parte del nominador (CSJ SL1360-2018).

En ese orden, siguiendo las directrices plasmadas en la providencia en cita, en un proceso judicial a las partes les compete lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Lo expuesto pone de presente, que, tratándose del contenido del art. 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte a partir de la sentencia CSJ SL1360-2018, asumió la postura vigente en la actualidad, según la cual, si en el juicio laboral el trabajador acredita su discapacidad, el despido o la desvinculación se presume discriminatoria, a menos que el empleador demuestre la justa causa o una razón objetiva para tomar esa determinación; de ahí que es el segundo quien tiene la carga de desvirtuar el acto discriminatorio, pues de no hacerlo, habrá de declararse la ineficacia del despido con las consecuencias que ello apareja.

Acorde con lo anterior, no se equivocó el tribunal en la interpretación otorgada al art. 26 de la Ley 361 de 1997, sino que siguió la postura jurisprudencial asumida por la Corte.

Téngase en cuenta, que en nuestro ordenamiento jurídico, si bien de conformidad con el art. 66 del Código Civil, la regla general es que las presunciones deben estar consagradas en la ley, tanto esta corporación como la Corte Constitucional han desarrollado presunciones en diversos ámbitos del derecho, que si bien no están expresamente en la ley, derivan de la interpretación de normas por parte de las altas Cortes, y pueden generar cargas dinámicas de la prueba, obligando a la parte con mayor facilidad de acceso a la evidencia, a desvirtuarlas.

En el ámbito de derecho laboral se encuentran, por ejemplo, aquella establecida por esta Corte, referente a que, cuando en una relación contractual concurren ciertos indicios, que patentizan *«la integración del trabajador en la organización de la empresa»* (CSJ SL 4479-2020, CSJ SL5042-2020, CSJ SL1439-2021 y CSJ SL3345-2021), se presume la existencia de contrato de trabajo, a menos que se demuestre lo contrario; y, la concerniente al fuero de salud.

Ello no se contrapone con el art. 230 de la CP, pues si bien establece que los jueces deben regirse por el imperio de la ley, también prevé que pueden tomar en cuenta la equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina. En razón de ello, la segunda también es fuente formal del derecho, y la hermenéutica que elaboran las

autoridades judiciales que poseen la facultad de unificarla y otorgarle comprensión a normas superiores, precisamente contribuye a determinar el alcance de disposiciones normativas y a desarrollar principios básicos del Estado constitucional, como el de seguridad jurídica; además, permite materializar el respeto de los principios de igualdad, supremacía de la Carta Política, debido proceso y confianza legítima (C C-539-2011).

(ii) Frente a la posición discriminatoria de la empleadora, teniendo en cuenta que la pérdida de capacidad laboral de la trabajadora se estructuró el 15 de diciembre de 2018, y el vínculo laboral finalizó el 31 de agosto de ese año

En lo relativo debe decirse, que el *ad quem* precisamente, acorde con los parámetros fijados por la Corte en la sentencia CSJ SL1152-2023, en la que se refirió a la Convención sobre los Derechos a las Personas con Discapacidad y a la Ley Estatutaria 1618 de 2013, tuvo por acreditada dicha situación en la actora, por las enfermedades laborales padecidas, como síndrome del túnel carpiano en su mano derecha, epicondilitis y otros problemas músculo-esqueléticos, las cuales estuvieron acompañadas de incapacidades y restricciones laborales recomendadas por médicos tratantes, por lo que, con la protección especial, se busca impedir despidos sin justificación durante el período en que los trabajadores se encuentran bajo tratamiento o recuperación; mas no, porque aquella tuviera un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, como se establecía bajo la égida del art. 7º del Decreto 2463

de 2001, que se aplica a los despidos ocurridos antes del 10 de junio de 2011, en que se exigía un factor numérico.

En ese sentido, no se observa la contradicción alegada por la censora.

(iii) Tratándose de la condena al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, pese a que se ordenó el reintegro de la demandante al cargo que ocupaba, con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social del tiempo transcurrido entre la desvinculación y la efectiva reincorporación

Sobre el tópico se pronunció la Corte en la sentencia CSJ SL3580-2022, en los siguientes términos:

Respecto de esta temática, esta Corte ha considerado, en múltiples oportunidades, que el reintegro por estabilidad laboral reforzada por razones de salud es compatible con la indemnización especial equivalente a 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en tanto, conforme se expuso en sentencia CC C531-2000, cuando se vulnera la garantía allí establecida el empleador debe asumir, además de las consecuencias de la ineficacia jurídica del despido, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria. Así se explicó en sentencia CSJ SL6850-2016 en la que se dijo:

Por último, en torno a la procedencia del reintegro y la indemnización de 180 días de salario, dicha consecuencia responde a la constitucionalidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 2007 (sic), que dispuso la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, según la cual la referida disposición es exequible «...bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

(Subraya la Sala)

De suerte que, en correspondencia al anterior criterio, son compatibles el reintegro y el pago de la indemnización equivalente a 180 días prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de modo que no era necesario, como lo propone la censura, que el demandante acreditara algún perjuicio adicional a efectos de imponer la cancelación de esta súplica.

En ese orden de ideas, al no haberse derruido las conclusiones que dan soporte a la protección del trabajador por gozar de fuero de salud, en el presente asunto resulta procedente no solo ordenar el reintegro del actor despedido, sino además el pago de la indemnización de la que se duele la sociedad recurrente, es decir, los 180 días de salario, por consiguiente, el Tribunal tampoco se equivocó en este punto de la acusación. (Subrayas propias del texto)

Planteamientos que considera la Sala como suficientes para responder la denuncia formulada; y que, por ende, acoge en esta oportunidad.

Adicionalmente debe precisarse, que en el fuero de salud además del reintegro, se impone el pago de la citada indemnización, en razón de la naturaleza de la protección que se ofrece a los trabajadores en esa situación; esta última busca que el trabajador reciba una compensación económica adecuada por el daño que se le ha causado, tomando en cuenta tanto su bienestar físico como sus derechos laborales.

Por lo tanto, no se evidencia la infracción denunciada en lo pertinente.

En consecuencia, no se constatan las violaciones alegadas, por lo que el cargo no está llamado a prosperar.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la recurrente y a favor de la opositora. Como agencias en

derecho se fija la suma de doce millones cuatrocientos mil pesos (\$12.400.000), que deberá incluirse en la liquidación que practique el juez de primera instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira el veintiuno (21) de agosto de dos mil veinticuatro (2024), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **GRACIELA RINCÓN MARTÍNEZ** contra **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO SA - SALUD TOTAL EPS-S SA.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 7C893513A0CAECC5F7EF3EB2B13021CC21134CFA559F6CE2D530B586D2379213

Documento generado en 2025-05-07