



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia -
Demandante	NILSON ASTUDILLO CERON
Demandados	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E.
Radicación	760013105014201900321 01
Tema	Contrato de Trabajo – Estabilidad Ocupacional Reforzada, consagrado en la Constitución Política de 1991 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
Sub Temas	Para que pueda entenderse que existe trato discriminatorio por parte de un empleador frente a una persona que padece problemas de salud y que le impiden el desarrollo normal en las funciones propias del cargo para el cual fue contratada, los cuales son (i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta, (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación y (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de Protección Social. En este orden de ideas le asiste razón a la demandante

En Santiago de Cali, a los veintidós (22) días del mes de marzo de 2024, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por el **demandante**, en contra de la **Sentencia No. 4 del 19 de enero de 2022**, proferida por el **Juzgado Catorce Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 031

Antecedentes

NILSON ASTUDILLO CERON, presentó demanda ordinaria laboral en contra del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E.**, con miras a que se declare **ineficaz** la terminación del contrato de trabajo realizada por el empleador el 17 de octubre de 2017, bajo el argumento de la crisis económica por la que atravesaba, ya que no se tuvo en cuenta que tenía **estabilidad laboral reforzada**, además, que fue sin autorización del Ministerio del Trabajo; así como su responsabilidad por los perjuicios causados.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se ordene el **reintegro** a su puesto de trabajo, o en caso de no ser posible por la **discapacidad** que padece, otorgarle la **pensión**, así mismo el **pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir** desde la terminación del contrato, con los reajustes legales y extralegales causados desde el 16 de octubre de 2017 hasta la fecha del reintegro, así como, las primas de vacaciones, servicios, antigüedad y de diciembre, cesantías y sus intereses, debidamente indexadas y se condene en costas.

Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló el actor que, fue trabajador oficial del Hospital desde el 1º de junio de 2009, desempeñándose como vigilante en el departamento de seguridad y servicios generales, siendo despedido el 17 de octubre de 2017, sin justa causa.

Que, el demandado no tuvo en cuenta las recomendaciones emitidas por la oficina de Salud Ocupacional y el médico adscrito a la E.P.S, violando las normas de la protección laboral reforzada y los tratados internacionales ratificados por Colombia en esta materia, además que, presentó documentación ante la administración certificando como padre de familia y cabeza de hogar a sabiendas de que la esposa tiene un problema degenerativo y que, tiene una hija estudiando medicina en

la Universidad del Valle, quien depende económicamente de él.

Dijo que, su salario era de \$ 1'642.503, incluyendo auxilio de transporte, horas extras y dominicales y que solo aportaba a las necesidades básicas del hogar ya que todo su núcleo familiar dependía económicamente de él.

Que, el empleador tuvo un reporte de la enfermedad que padece, siendo remitido al médico laboral, donde se le dio un diagnóstico de hernia discal L5-S1 con posibilidades de no mejorar para ser intervenido quirúrgicamente, además, la Junta Regional Calificación de Invalidez del Valle del Cauca lo calificó, dando fecha de estructuración 10 de diciembre de 2018, arrojando un porcentaje de 14.90%.

Afirmó que, la administración del Hospital tuvo un reporte oportuno de su enfermedad, donde el médico general que lo trataba debido a la no mejoría, lo remitió al médico laboral, donde se le diagnosticó hernia discal de L5-S1, con posibilidades de no mejorar para ser intervenido quirúrgicamente.

Que, el 17 de octubre del 2017, fue despedido nuevamente del Hospital Universitario del Valle, después de haber vivido un reintegro el 23 de diciembre del 2016, sin que se tuviera cuenta su enfermedad adquirida como accidente laboral de trabajo (sic). Que, la administración del Hospital Universitario nunca pidió permiso a la Directora Regional del Trabajo y Seguridad Social, para realizar la terminación unilateral del contrato de trabajo, más cuando se encontraba en protección laboral reforzada.

Acotó que, por medio de la Organización Sindical Sintrahospiclinicas instauró acción de tutela radicación No. 76001-22-05-000-2017-0058-00 y, con sentencia No 082 del 7° de Noviembre de 2017, con ponencia del Magistrado Dr. CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA, resolvió tutelar sus Derechos Fundamentales, sin embargo, fue impugnada y la Corte Suprema de Justicia, con ponencia de la magistrada ponente Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, en radicación No. 78043 sentencia No. STL1268-2018, la revocó, perjudicándolo enormemente y más en el

estado de indefensión en que se encuentra, tratándose de una enfermedad ya diagnosticada por su médico tratante de su E.P.S., al no revisar a fondo su historia clínica.

Que, presentó ante el grupo de atención al ciudadano y trámites, un mecanismo de urgencia manifestando y denunció de la violación de los derechos humanos, el 2 de abril de 2019, a las 1.54 p.m.

Que, el representante legal del Hospital Universitario del Valle, violó los numerales 1°, 2°, 3° 4° y el 5° del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, al no avisar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre su despido injusto y demás trabajadores en las mismas circunstancias.

Manifestó que, el Hospital Universitario del Valle, se basó en la Ley 550 de 1999, para realizar una masacre laboral por crisis económica financiera, violando la jurisprudencia en materia laboral y doce normas emitidas por el congreso de la República, además del artículo 39 de la Constitución Política en materia sindical, pues, no fue llamado el representante legal del sindicato Sintrahospiclinicas, donde estaba afiliado, por ende su apoderada no pudo representarlo en una conciliación como lo predijo la sentencia SL2209 de 2014, de la Corte Suprema de Justicia, al proteger los derechos a una trabajadora de la Fundación ABOOD SHA10, por violación del artículo 42 de la Ley 550 de 1999.

Transcribió la definición de perjuicios materiales y su división, así como de los perjuicios inmateriales, los artículos 1 y 25 de la Constitución Política de 1991 y la sentencia 53394 del 2016, de la Corte Suprema de Justicia.

La demandada **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“Inexistencia de la garantía al momento de la terminación del contrato laboral”**; **“Inexistencia de responsabilidad conforme a la ley”**; **“Carencia del derecho”** y la de **Compensación”**¹.

¹ Negrillas son propias del texto.

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 04 del 19 de enero de 2022, declarando** probada la excepción de *"inexistencia de la garantía al momento de la terminación del contrato laboral"* y absolvió al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.** de las pretensiones de la demanda y condenó en costas al demandante.

Para arribar a tal decisión, el *A quo*, sostuvo que la EPS emitió unas recomendaciones, pero dichos documentos no indican que el demandante no se encontraba en condiciones de prestar el servicio de seguridad de la entidad demandada, además, que para la fecha del despido no tenía ninguna limitación física o incapacidad médica que le hiciera objeto de alguna discriminación por parte del empleador. Que, obra un dictamen de pérdida de capacidad laboral con fecha de estructuración posterior al despido.

Concluyó que, la terminación del contrato obedeció a circunstancias puramente económicas y estructurales de la entidad y que en nada tiene que ver con las circunstancias particulares del promotor del proceso, tanto es así, que no fue la única persona despedida de la entidad, además, al demandante se le otorgó la respectiva indemnización al momento de la terminación de la relación laboral.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión, **recurrió** el **demandante**.

Argumentó que, está probado que sí firmó un contrato con el Hospital Evaristo García, según se aportó en las pruebas presentadas, como trabajador, acatando las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador y correspondientes a las labores propias inherentes y concomitantes al cargo que ejercía desde el 2009.

Que, para la fecha del despido, sí tenía una discapacidad como limitación física, tal como lo prueba la historia aportada al proceso,

quedando demostrado que el Hospital no realizó una investigación minuciosa de la condición de su salud, ya que para la fecha contaba con una historia clínica por su patología y unas incapacidades que fueron dadas a conocer a recursos humanos.

Que, el empleador despidió a un trabajador que presentaba una afectación de salud que le impedía y dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, y, sin autorización de la oficina de trabajo, lo cual no es de recibo, ya que es una persona en estado de indefensión por su padecimiento y que a la fecha ha sido progresivo.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por el demandante **NILSON ASTUDILLO CERON**, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre **NILSON ASTUDILLO CERON** y el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E**, existió una relación laboral, cuyos extremos temporales fueron desde el 1 de junio de 2019 hasta el 17 de octubre de 2017; y, **II)** la labor desempeñada era como vigilante.

Problemas Jurídicos

Deberá la Sala establecer: **i)** si el demandante es beneficiario del fuero de salud - Estabilidad Ocupacional Reforzada -; y, de resultar afirmativa la respuesta, **ii)** la procedencia del reintegro, el reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales comunes y especiales, así como, las costas solicitadas en el *petitum* de demanda.

Análisis del Caso

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

De la Estabilidad Laboral Reforzada

Refiere el artículo 55 del C.S.T. que, el contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

En virtud de lo anterior, la buena fe conlleva en sí misma la presencia de confianza entre las partes, lo que a su vez evidencia que se trata de un elemento esencial para el buen desarrollo de una relación laboral, que las partes han de valorar y tomar en consideración en todo momento. Ahora bien, la buena fe es un principio que rige el accionar de ambas partes, y por lo tanto exige reciprocidad entre el trabajador y el empleador. En ese sentido, la buena fe constituye un criterio de valoración de las conductas no solo previo y durante la vigencia de una relación de trabajo, sino al momento de finalizar la misma, lo cual ha sido de análisis por parte de las autoridades judiciales.

El constituyente primario incorporó en el artículo 47 de la Norma Superior que: *"...el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran..."*.

Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; **(ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud;** (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia.²

Por su parte, el artículo 54 *ibídem* expresa la obligación del Estado de *"...garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud..."*.

² Sentencias SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, T-118 de 2019, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, y T-386 de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.

Estos enunciados constitucionales se deben interpretar de manera sistemática de conformidad con la dimensión objetiva del derecho a la igualdad, en su acepción material, prescrita en los incisos segundo y tercero del artículo 13 *ídem*, en pro de cumplir los fines esenciales del Estado inmersos en el artículo 2º *esjundem*.

Específicamente, el **fuero de salud - Estabilidad Ocupacional Reforzada** - de las personas en situación de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, se deriva de postulados superiores, como el Derecho a la Igualdad, la Prohibición de Discriminación, y las obligaciones estatales de promover las condiciones para que la igualdad sea “real y efectiva” y garantizar la **protección especial a quienes “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (arts. 13 y 93)**. También, se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), adelantar una política de “integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47) y garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social.”³

Además, este derecho presenta análogo reconocimiento en tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano. Por ejemplo, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que los Estados Parte “reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. El artículo 1º, numeral 2º, del Convenio 159 de la OIT y las Recomendaciones Nos. 99 de 1955 y 168 de 1983, señalaron que “la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”. Y el artículo 27 de la Convención de la Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

³ Ibidem

se refiere al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.⁴

Conforme a lo anterior, nuestro Alto Tribunal Constitucional a través de la Sentencia SU-049 de 2017, impuso para la solución de los conflictos como el que nos ocupa que:

“(…) En efecto, en esta oportunidad el Tribunal Constitucional, aseguró que este derecho debe entenderse como 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.

Para la Corte, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa (accidente de trabajo o común,) una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación.

Justamente, advirtió que la Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del trabajo que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.

De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino, además, el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización aludida. (...)”.

Posteriormente, la Alta Corporación en cita, profirió la Sentencia SU – 040 de 2018, que, en resumen, no varió lo señalado en la SU – 049 de 2017, **extendió la estabilidad laboral reforzada del trabajador sin importar la**

⁴ Artículo 27. Trabajo y Empleo. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: // a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (...) k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. (...)

clase o modalidad de contrato laboral o vínculo contractual celebrado entre las partes.

Luego, la misma Corte Constitucional en la Sentencia SU 380 de 2021, respecto a la estabilidad laboral ocupacional reforzada señaló que:

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

Más recientemente, en la sentencia SU-087 de 2022, recopiló lo ya esbozado en la sentencia SU – 049 de 2017, adicionando además que:

*"(...) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. **Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación,** de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación^L*

(...)

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede dar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue

*inicialmente contratado. **La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada** para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (...)*". (Negrilla de la Sala)

En su último pronunciamiento, la Alta Corporación Constitucional, **Sentencia SU-061 de 2023**, recordó lo dicho en las sentencias SU – 049 de 2017 y SU 380 de 2021, e indicó que **pese a existir un precedente constitucional pacífico y uniforme que reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral, tanto permanente, como sus salas de Descongestión, se han apartado del precedente constitucional uniforme de manera constante, injustificada y reiterada**, razón por la cual V. gr. en la sentencia **SU-428 de 2023, revocó la Sentencia SL2517 de 2022 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, que confirmó la decisión dictada por la Sala Penal de la misma corporación, el 17 de enero del 2023, mediante la cual negó la solicitud de amparo promovida por una ciudadana en contra de la Sala de Descongestión 3 de la Sala Laboral.

A pesar de lo anterior, nuestro órgano de cierre de la Jurisdicción Laboral, se pronunció sobre la temática tratada, en la Sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, M.P. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, sosteniendo:

"(...) a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone 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. 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. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas. (...)”.

Finalmente, el artículo 13 de la Ley 618 de 2013⁵, en casos de estabilidad laboral reforzada por estado de salud, exige la previa autorización por parte del Inspector de Trabajo para la terminación del vínculo laboral de manera unilateral y sin que medie justa causa por parte del empleador, configurándose, en su ausencia, la presunción de un despido ilegal e injustificado, como lo indicó la Corte Constitucional en la ya citada Sentencia T - 597 de 2014:

“De no mediar autorización de la oficina del trabajo en la desvinculación del empleado, si se encuentra establecida sumariamente su situación de debilidad manifiesta, y ésta resulta conocida por el empleador en un momento previo al despido sin que haya una justificación adecuada para la desvinculación, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato, pues se configura una presunción de despido discriminatorio que, le impone al empleador la carga de desvirtuarla”.

El Decreto 2177 de 21 de septiembre de 1989, reglamentario de la Ley 82 de 1988 que aprobó el Convenio 159 de la O.I.T., en sus artículos 16 y 17 establece la obligación de todo patrono, público o privado, de reincorporar a los trabajadores inválidos en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez, si recuperan la capacidad de trabajo, **o de asignarles funciones acordes con el tipo de limitación** o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni suponga un riesgo para la integridad personal del trabajador.

Solución al Caso Concreto

De entrada y de conformidad con lo reglado en los artículos 53 y 228 de la Constitución Política de 1991, 5º de la Ley 270 de 1996, 21 del C.S.T. y en las Sentencias SU – 354 de 2017, C-298 de 2015 y SU-061 de 2023, acatando lo señalado por la Honorable Corte Constitucional en las

⁵ todas las PCD tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás.

Sentencias C – 836 de 2001 y C – 621 de 2015⁶ ⁷, ésta Colegiatura, respecto al Derecho Fundamental a la Estabilidad Ocupacional Reforzada de los Trabajadores, se aparta de la actual postura que ha adoptado el Máximo Órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en su Sala de Casación Laboral, en la tesis adoptada, V. gr. en las sentencias SL1154-2023 y SL 1181-2023, y, aplicará al *sub examine* el precedente horizontal ya vertido por ésta Sala en asuntos similares, cuyos cimientos se soportan en la tesis esgrimida por la Honorable Corte Constitucional⁸, en sentencias SU – 049 de 2017, SU – 040 de 2018, SU 380 de 2021, SU 087 de 2022, SU 061 de 2023⁹⁻¹⁰ y SU 428 de 2023¹¹ y la Corte

⁶ A las altas cortes en Colombia se les ha otorgado la función unificadora de la jurisprudencia: Corte Constitucional, Consejo de Estado, Corte Suprema de Justicia y Comisión Nacional de Disciplina Judicial. Lo importante del precedente vinculante en cada jurisdicción es que debe observarse no solo por las autoridades judiciales de inferior jerarquía, sino también por ellas mismas, en aquellas providencias que solo reiteran una línea jurisprudencial consolidada. Véase al respecto la Sentencia SU-087 de 2022.

⁷ “ (...)... En este sentido, de existir un precedente aplicable, los jueces laborales deben identificarlo -carga de transparencia- y, hecho esto, acatarlo o disentir del mismo. Si es lo segundo, asumen la obligación de desplegar una carga argumentativa suficiente que explique las razones del disenso -requisito de suficiencia-, bien por: (i) ausencia de identidad fáctica, que impide aplicar el precedente al caso concreto, (ii) cambios normativos, (iii) transformaciones sociales que obligan a dar una nueva mirada a determinada cuestión, dado que los jueces deben adaptarse a las exigencias que impone la realidad y reconocer la evolución del derecho (CC T-446-2013), o (iv) divergencias hermenéuticas fundadas en la prevalencia de mejores y más sólidos argumentos que permiten un desarrollo más amplio de los derechos, libertades y garantías constitucionales (CC C-621-2015)”.

⁸ Las cuales tiene fuerza vinculante como lo ha señalado la Corte Constitucional en las Sentencias SU 611 de 2017, SU 023 de 2018 y SU 068 de 2018.

⁹ En la Sentencia SU – 380 de 2023 la Corte Constitucional señaló que: *El desconocimiento del precedente constitucional puede originarse en razón de la inaplicación de las decisiones emitidas por esta Corporación en el marco del control abstracto de constitucionalidad o concreto de revisión de tutelas. Dichos fallos hacen tránsito a cosa juzgada y tienen fuerza vinculante, tanto en su parte resolutive (erga omnes tratándose de los fallos de control de constitucionalidad e inter partes para los fallos de tutela) y, en ambos casos, las consideraciones de la ratio decidendi son obligatorias para todas las autoridades públicas “en razón de la jerarquía del sistema de fuentes formales de derecho y el principio de supremacía constitucional, que obligan a la aplicación preferente de las disposiciones de la Carta Política y, en consecuencia, de los contenidos normativos identificados por la jurisprudencia constitucional, en ejercicio de su labor de intérprete autorizado del Texto Superior.”*

¹⁰ El Decreto 2067 de septiembre 4 de 1991, en su Artículo 21 establece que: *“Las sentencias que profiera la Corte Constitucional tendrán el valor de cosa juzgada constitucional y son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y los particulares”*.

¹¹ La Corte Constitucional revocó la Sentencia SL2517/22 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que confirmó la decisión dictada por la Sala Penal de la misma corporación, el 17 de enero del 2023, mediante la cual **negó la solicitud de amparo promovida por una ciudadana** en contra de la Sala de Descongestión 3 de la Sala Laboral.

En su lugar, amparó los derechos fundamentales a la seguridad social, salud, trabajo, mínimo vital, igualdad, vida en condiciones dignas, debido proceso y garantía a la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

Suprema de Justicia en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018.

Está probado en el expediente que, **NILSON ASTUDILLO CERON**, en vigencia de la relación laboral con el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E**, presentó una serie de padecimientos en su salud de origen laboral, como consecuencia de un accidente de trabajo ocurrido el 10 de noviembre de 2010¹², originando constantes consultas médicas por “dolor lumbar”, además de terapias físicas e incapacidades médicas, siendo la primera otorgada por el Centro Médico Imbanaco el 1º de marzo de 2011 por el lapso de 10 días,¹³ la segunda incapacidad le fue otorgada por Coomeva EPS el 13 de junio de 2017 por el término de 13 días.¹⁴

Lo anterior, se refuerza más ya que, mediante derecho de petición¹⁵ dirigido al Director General del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E., de fecha 4 de octubre de 2017, el promotor de esta acción, a fin de actualizar sus documentos para el retén social informó, entre otras cosas, que: *“...En Noviembre 03 de 2.016 entrego en Ventanilla única solicito nuevamente el Retén Social por ser Cabeza de Hogar y cumpla el ítem 2. en el cual adjunto documentación — Historia Clínica, condición adquirida a lo largo de la relación laboral por un Accidente de Trabajo y además con reporte a la A.R.L. Positiva. (...)”*.

La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende a quienes tienen una situación de salud que les impide o dificulta de manera significativa o sustancial el normal y adecuado desempeño de sus labores, **aunque no presenten limitación moderada, severa o profunda**.

Dicha protección, precisó el alto tribunal, opera sin necesidad de que exista una calificación previa que evidencie un grado o porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral o una limitación física, síquica o sensorial, así como **tampoco exige presentar un documento solemne que la acredite**, por lo que es posible acudir a múltiples medios de prueba para establecer la existencia de una afectación de salud que justifique el beneficio.

Por el contrario, para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia esta garantía está regulada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que se previó a favor de quienes padecieran una limitación moderada, severa o profunda, es decir, que acrediten una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15 %, en los términos de dicha disposición, lo cual **desconoce el precedente constitucional sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada** por razones de salud.

Adicionalmente, incurrió en defecto por violación directa de la Constitución, al desconocer el alcance que la jurisprudencia constitucional ha otorgado a la garantía de estabilidad laboral reforzada en favor de personas en situación de debilidad manifiesta por razón de su condición de salud.

¹² Página 47 del expediente digital

¹³ Páginas 52 y 53 del expediente digital

¹⁴ Página 63 del expediente digital

¹⁵ Página 11 del expediente digital

Más adelante manifestó: “...En marzo 8 de 2.017 por medio do Derecho de Petición Art. 23 de la CN de 1.991 actualizo nuevamente los documentos para solicitar el Retén — Estabilidad Laboral Reforzada. Aportando además el documento en el cual se me da el último control con fecha Enero 06 de 2.017 con el médico general quien remitió a Médico Especialista de Ortopedia y da como diagnóstico: Trastorno de Disco Lumbar y otros con Radioculopatía y formulación de medicamentos para el dolor y remite a Terapia Física integral para el Manejo de Columna (20 Terapias) con un Plan de Manejo a seguir. (...)”.

Aunado a lo anterior, está claro para la Sala que, la Empresa Social del Estado HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA”, desde el 1º de marzo de 2011, data de la primera incapacidad temporal, conoció de la condición de “persona en situación de discapacidad”¹⁶ que ostentaba **NILSON ASTUDILLO CERON**, derivada de su estado de salud, pues de conformidad con el artículo 121 del Decreto 019 de 2012¹⁷, le correspondía efectuar el recobro a la EPS, AFP o ARL, del subsidio por incapacidad temporal que le reconoció y pagó al demandante, en virtud de las incapacidades ya referidas.

Además de lo anterior, si bien es cierto la historia clínica es un documento privado sometido reserva legal, como lo establece, el artículo 34 de la Ley 23 de 1981 y el artículo 23 de su Decreto Reglamentario 3380 de 1981, así como el literal a) del artículo 1º de la Resolución 1995 de 1999, expedida para la época por el Ministerio de Salud, hoy de la Protección Social, el numeral 3º del artículo 24 del CPACA, el literal g) del artículo 10 de la Ley 1751 de 2015 y los artículos 5º y 12 de la Ley 2015 de 2020, también lo es que, el empleador conoció de la situación de salud del actor, pues éste, en sendos derechos de petición adjuntó la Historia Clínica para juicio de sus patologías y ser beneficiario del retén social, debido a la crisis que estaba atravesando el Hospital Universitario

¹⁶ Individuo en condición de vulnerabilidad y/o “persona en situación de discapacidad” en términos de la Sentencia C-458 de 22 de julio de 2015.

¹⁷ El ejecutivo posteriormente profirió el Decreto 1427 de 2022 hoy revocado por el Decreto 2126 de 2023, a través del cual sustituyó los capítulos 1, 2, 3 Y 4 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, en relación con el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones, además determinó la relación de documentos exigidos para el pago del subsidio por incapacidad temporal.

del Valle “Evaristo García” E.S.E.

Conforme a lo anterior y ante la ausencia de la respectiva autorización por parte del Inspector de Trabajo y, como quiera que, la terminación del vínculo laboral se dio de forma unilateral y sin que mediara justa causa por parte del empleador, se configuró un despido ilegal e injustificado por su estado de salud, por vulnerarse el artículo 13 de la Ley 618 de 2013¹⁸, pues, se insiste, tal circunstancia no fue desvirtuada por el empleador, como lo indicó la Corte Constitucional en la ya citada Sentencia T - 597 de 2014 ya citada.

Así las cosas, el demandante cumplió con los requisitos exigidos por la Corte Constitucional en la ya citadas Sentencias SU – 047 de 2017, SU – 040 de 2018, SU 380 de 2021, SU 087 de 2022, SU 061 de 2023 y SU 428 de 2023 y la proferida por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1360 radicación 53394 del 11 de abril de 2018, para que pueda entenderse que existe trato discriminatorio por parte de un empleador frente a una persona que padece problemas de salud y que le impiden el desarrollo normal en las funciones propias del cargo para el cual fue contratada, los cuales son **(i)** que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta, **(ii)** que el empleador tenga conocimiento de tal situación y **(iii)** que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de Protección Social.

Para la Sala, en consecuencia, el despido es ineficaz, pues la demandada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E, omitió observar la normatividad que regula la materia, las posibles secuelas y la condición de vulnerabilidad y/o “persona en situación de discapacidad” en términos de la Sentencia C-458 de 22 de julio de 2015¹⁹, al no agotar el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo²⁰, en garantía a lo ordenado en el numeral 2 del artículo 5º de la

¹⁸ todas las PCD tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás.

¹⁹ A su vez el numeral 1º del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013, define a las Personas con y/o en situación de discapacidad como aquellas personas que tengan deficiencias físicas, barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

²⁰ Los Inspectores de Trabajo deben seguir lo dispuesto en la Circular Interna 0049 de 2019 del Ministerio de Trabajo, para autorizar o no el despido del trabajador aforado por salud.

Ley 1346 de 2009²¹ y como lo ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997²² ²³ ²⁴, pues en el expediente no reposa, prescindiendo la protección especial que por su condición le otorgaban al demandante los artículos 13 y 47 de la Constitución Política de 1991, vulnerándole también, el debido proceso administrativo inmerso en el artículo 29 *ibídem*, pues antes de que se agotará el trámite administrativo de que trata el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por los artículos 52 de la Ley 962 de 2005, 142 del Decreto Ley 019 de 2012 y adicionado por el artículo 18 de la Ley 1562 de 2012, para establecer, el origen de la pérdida de la capacidad laboral y su fecha de estructuración, como consecuencia de las afecciones que presentaba el actor en su salud, procedió a dar por terminado el vínculo laboral.

Revisado el acápite de las pretensiones²⁵, observa la Sala que, la apoderada judicial solicitó el reintegro de su mandante **NILSON ASTUDILLO CERON**, el reconocimiento de prestaciones sociales comunes y especiales, sin embargo, no solicitó la indemnización de los ciento ochenta (180) días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, luego no resulta jurídicamente viable que la Corporación entre a analizar ese tema en esta instancia, bajo las facultades previstas en el

²¹ Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

²² A través de la Circular 049 del 2019, el **Misterio del Trabajo fijó el lineamiento institucional que determina los criterios a tener en cuenta** por los inspectores de trabajo para otorgar o negar la autorización para despedir a un trabajador en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud.

²³ El Decreto 4108 de 2011 y la resolución 2143 de 2014, establece la competencia para autorizar la desvinculación tanto de trabajadores, entre quienes están los del sector privado y los oficiales.

Concepto No 2017660002453812 de 5 de octubre de 2017, José Fernando Ceballos Arroyave Asesor con funciones de la Dirección Jurídica Departamento Administrativo de la Función Pública.

²⁴ El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012, norma esta última declarada inexecutable por sentencia C-744 del 26 de septiembre de 2012, MP. Dr. Nilson Pinilla Finilla, volviendo a la vida el artículo inicial, estipula:

*"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, **ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación**, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. **No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación**, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a *una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren". (Destacados ajenos al texto)*

²⁵ Archivo No. 2 de la carpeta del juzgado del expediente digital.

artículo 50 del CPTSS, y de conformidad con lo establecido por la Corte Suprema de Justicia, radicado 43673 del 21 de agosto de 2013, MP. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno y la Corte Constitucional en la sentencia C-662 de 1998.

Se debe precisar que, según se desprende de la prueba documental obrante en el plenario, al actor le pagaron sus prestaciones sociales y así mismo lo concerniente a la indemnización²⁶ por la terminación del contrato sin justa causa y, como quiera que esta y el reintegro al cargo no son compatibles -porque al proceder el reintegro las indemnizaciones inmersa en los artículos 64 y 65 del CST, quedan sin base fáctica que las sustente, precisamente porque proceden ante la finalización del vínculo laboral, lo que no sucedió en este caso particular porque el reintegro opera bajo la ficción de que la relación nunca concluyó, tal y como lo ha señalado la Corte Constitucional en las sentencias T- 462 de 2015 y T – 239 de 2018 y recientemente la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en la sentencia, SL-14892023 (89565), del 8 de marzo de 2023-, al haberse propuesto en la contestación de la demanda la excepción de compensación²⁷ se declarará probada, siendo imperativo descontar la aludida indemnización debidamente indexada.

En ese orden de ideas, se revocará la sentencia apelada y en su lugar se declarará que el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E., en calidad de empleador, omitió el trámite administrativo inmerso en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ante el Ministerio de Trabajo – Oficina – Inspector de Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo al trabajador NILSON ASTUDILLO CERON, debido a su condición de debilidad manifiesta, derivada de su estado de salud. De igual forma se declarará la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo al trabajador NILSON ASTUDILLO CERON, ocurrida el 17 de octubre de 2017, por parte de la demandada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E.

Consecuencialmente, se condenará al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E., a reintegrar, sin solución de continuidad, al trabajador NILSON ASTUDILLO CERON, en el cargo que

²⁶ Página 32 del expediente digital

²⁷ Página 215 del expediente digital

servía o a uno igual o superior en el que pueda desempeñarse, en virtud de las diferentes afecciones que aquejan su salud, sin que signifique desmejora de su salario; al pago de los salarios, prestaciones sociales comunes y especiales, vacaciones y los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, en la EPS, AFP que se encuentre afiliado éste y a la ARL escogida por aquel, dejados de percibir, desde el 17 de octubre de 2017 y hasta que se concrete su reintegro; sumas que deberán ser indexadas al momento efectivo de su pago.

Se autorizará al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E., descontar debidamente indexados los valores reconocidos a favor del actor en suma de \$24.619.585, reconocidos y pagados a favor de este, en la resolución 3720 el 17 de octubre de 2017²⁸, derivados de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Y finalmente se condenará en costas de primera instancia a la parte vencida. Se fijarán como agencias en derecho de dicha instancia, a cargo del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E. y a favor de NILSON ASTUDILLO CERON, la suma de DOS MILLONES DE PESOS m/cte. (\$2.000.000).".

Costas en esta instancia en cabeza de la parte vencida. Se fijarán como agencias en derecho a cargo de **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E** y a favor de **NILSON ASTUDILLO CERON**, la suma de DOS MILLONES DE PESOS m/cte. (\$2.000.000).

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

²⁸ Páginas 45 y s.s. del expediente digitalizado.

PRIMERO: REVÓCASE, la **Sentencia No. 04 del 19 de enero de 2022**, proferida por el **Juzgado Catorce Laboral del Circuito** de **Cali**, dentro del proceso de la referencia, por las razones expuestas, la cual quedará así:

“PRIMERO: DECLÁRASE que el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E., en calidad de empleador, omitió el trámite administrativo inmerso en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ante el Ministerio de Trabajo – Oficina – Inspector de Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo al trabajador NILSON ASTUDILLO CERON, debido a su condición de debilidad manifiesta, derivado de su estado de salud, por lo razonado.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, **DECLÁRASE la INEFICACIA** de la terminación del contrato de trabajo al trabajador NILSON ASTUDILLO CERON, ocurrida el 17 de octubre de 2017, por parte de la demandada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E., conforme lo expuesto.

TERCERO: Consecuencialmente, **CONDÉNASE** al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E. a **reintegrar, sin solución de continuidad**, al trabajador NILSON ASTUDILLO CERON, en el cargo que servía o a uno igual o superior en el que pueda desempeñarse, en virtud de las diferentes afecciones que aquejan su salud, sin que signifique desmejora de su salario, corolario de lo motivado.

CUARTO: Derivado de lo anterior, **CONDÉNASE** al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E., a pagar, a favor del trabajado NILSON ASTUDILLO CERON, los salarios, prestaciones sociales comunes y especiales, vacaciones y los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, en la EPS, AFP que se encuentre afiliado éste y a la ARL escogida por aquel, desde la fecha de su retiro, 17 de octubre de 2017, y, hasta que se concrete su reintegro; sumas que deberán ser indexadas al momento efectivo de su pago, por lo razonado.

QUINTO: DECLARÁSE PROBADA la excepción de compensación, conforme se dijo en la parte motiva.

SEXTO: Derivado de lo anterior AUTORÍZASE al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E., a descontar, debidamente indexada, la suma de \$24.619.585 que le fue reconocida y pagada al actor, en la resolución 3720 el 17 de octubre de 2017, por concepto de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, conforme se dijo en las consideraciones.

SEPTIMO: CONDÉNASE en costas de primera instancia al demandado. Fíjanse como agencias en derecho a cargo del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E. y

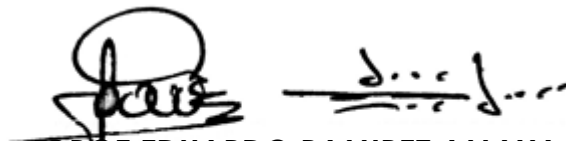
a favor de NILSON ASTUDILLO CERON, la suma de DOS MILLONES DE PESOS m/cte. (\$2.000.000).”.

SEGUNDO: CONDÉNASE en costas de esta instancia a la parte demandada. Fíjanse como agencias en derecho a favor de **NILSON ASTUDILLO CERON** y a cargo del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E** la suma de dos millones de pesos m/cte. (\$2.000.000)

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente


ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado

(AUSENCIA JUSTIFICADA)

ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada