

**TEMA:ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**-La demandante tampoco allegó ningún medio probatorio que demostrara que se le expidió recomendaciones médicas que le implicaran cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratada y que las mismas estuvieran vigentes al momento del despido./

**HECHOS:** La demandante LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA pretende que se declare que entre ella y la sociedad SODEXO S.A.S, existió un contrato laboral escrito a término fijo de un año desde el 17 de agosto de 2017 hasta el 20 de agosto de 2021, fecha en que se terminó el mismo, de manera unilateral e injustificada. En el fallo, la juez A-quo, en audiencia pública celebrada el 12 de febrero de 2024, declaró que la señora LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA no le asiste el fuero de estabilidad laboral reforzado al momento de la terminación del vínculo laboral y como consecuencia de la anterior declaración, absolvió a SODEXO S.A.S. de los cargos formulados, tendientes a ordenar el reintegro laboral y demás pretensiones. Por tanto el problema jurídico, se centra en determinar si la demandante, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo con la demandada, gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, y, de ser así, si a favor de la demandante resulta procedente el reintegro y el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, desde el finiquito de la relación laboral a la fecha del reintegro, y la indemnización de 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**TESIS:** El reintegro solicitado por la demandante, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber: “ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona [en situación de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [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.(...)Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “estabilidad laboral reforzada”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado.(...)En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo, La H. Corte Constitucional ha decantado el alcance del concepto “estabilidad laboral reforzada”, explicando que tal derecho consiste en: “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no

relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.(...) Lo primero que resalta esta Sala, es que en este asunto no se discute la existencia de un contrato a término fijo de un año celebrado entre la señora LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA en condición trabajadora y la sociedad SODEXO S.A.S, en condición de empleadora, que dio inicio el 17 de agosto de 2017 y terminó el 20 de agosto de 2021, mediante el cual la trabajadora desempeñaba el cargo de auxiliar de servicios generales (...)En este punto, conviene resaltar el interrogatorio de parte absuelto por la demandante quien indicó que el 10 de junio de 2021 o al día siguiente, le entregó su historia clínica a su coordinador por medio de la aplicación de WhatsApp, sin embargo, aquel, “la dejó en visto” y no le respondió. Agregó a su declaración que para el momento del despido no tenía recomendaciones o restricciones médicas vigentes y que recuerda que solo estuvo incapacitada por amigdalitis y que a la fecha no cuenta con dictamen de pérdida de capacidad laboral.(...)Valorada la prueba en su conjunto, a juicio de esta Sala, la trabajadora no probó haberle informado a su empleador sobre su condición de salud desde el 21 de septiembre de 2019 como se alude en el escrito inaugural, pues la demandante confesó en su interrogatorio de parte haber entregado a su coordinador la historia clínica solo hasta el 10 de junio de 2021, de lo cual tampoco obra prueba en el proceso.(...)Al plenario no se aportó prueba demostrativa de que el actor entregó a su empleador la totalidad de su historia clínica, la cual por demás tiene el carácter de reserva legal, de lo que se sigue que, para el momento del finiquito de la relación laboral, SODEXO S.A.S, no tenía conocimiento de la misma, y, por tanto, no pudo endilgarse que el despido fue discriminatorio.(...)Aunado a lo anterior, la actora, para el 20 de agosto de 2021, no contaba con incapacidades médicas vigentes y las únicas que le fueron prescritas, estuvieron relacionadas con otras patologías, conforme se relaciona en el siguiente recuadro traído por la parte demandada y según lo confesó la propia demandante al absolver el interrogatorio de parte. De otro lado, la demandante tampoco allegó ningún medio probatorio que demostrara que se le expidió recomendaciones médicas que le implicaran cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratada y que las mismas estuvieran vigentes al momento del despido.(...)Únicamente la comprobación de alguno de dichos escenarios activaría 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.(...)Como viene de indicarse, no se trata de presumir las limitaciones físicas de la trabajadora, sino que es imperativo que se demuestre que aquella en razón de su enfermedad no podía cumplir sus actividades laborales.(...)Lo dicho deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto legal no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, por el contrario se censura que el despido esté precedido de un criterio discriminatorio, pues la norma dispone que “ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación”, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.(...)Bajo el anterior panorama, de cara a los requisitos exigidos por la jurisprudencia nacional para la configuración del fuero de estabilidad reforzada a los que se hizo referencia en el marco conceptual, debe concluirse que la actora no cumple con ninguno de los presupuestos o reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido, y el reintegro por estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997.

MP:MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA:27/01/2025

PROVIDENCIA:SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

<b>CONSULTA – SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>SODEXO S.A.S.</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-009-2022-00184-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>Reintegro por estabilidad laboral reforzada-</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Confirma</b>

*Medellín, veintisiete (27) de enero de dos mil veinticinco (2025)*

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ, y CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por la señora **LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA** en contra de la sociedad **SODEXO S.A.S.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 001**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

**I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, surtir el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante frente a la sentencia absolutoria proferida por el JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, el día 12 de febrero de 2024, conforme a lo señalado en el art. 69 del CPTSS.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que la demandante LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA laboró al servicio de la sociedad SODEXO S.A.S., desde el 17 de agosto de 2017, mediante un contrato de trabajo a término fijo, desempeñando el cargo de auxiliar de servicios generales en presidencia.

Manifestó que, el 20 de agosto de 2021 se dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante de manera unilateralmente y sin justa causa.

Sostuvo a su vez que, el despido de la actora fue discriminatorio considerando que el empleador tenía conocimiento que la demandante padecía de síndrome de manguito rotador, de dolor de articulación en hombro derecho e izquierdo y lesión de la articulación del hombro, de acuerdo al diagnóstico clínico que consta registrado en su historia clínica de la EPS SURA, en anotaciones del día 12 de septiembre de 2019, 10 de junio de 2021, 4 de octubre de 2021, 23 de noviembre de 2021 y 23 de diciembre de 2021.

## **III. – PRETENSIONES**

Que se declare que entre LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA y la sociedad SODEXO S.A.S, existió un contrato laboral escrito a término fijo de un año desde el 17 de agosto de 2017 hasta el 20 de agosto de 2021, fecha en que se terminó el mismo, de manera unilateral e injustificada, y que como consecuencia se condene a la demandada a pagar los siguientes conceptos:

- A reintegrar y reubicar a la demandante al mismo cargo que venía desempeñando siempre y cuando la deficiencia física que padece no le impida realizar las actividades propias de la labor a la cual fue contratada.
- A pagar los salarios a razón de \$30.435.6333 diarios desde el día 20 de agosto de 2021 y hasta la fecha en que se haga el pago por parte de la demandada, más las primas legales y vacaciones subsiguientes al despido.

#### IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, la demandada dio respuesta a la demanda.

**SODEXO S.A.S:** Contestó la demanda según escrito visible en el PDF 7, dijo que no existe oposición a que se declare que entre entidad SODEXO S.A.S. y la señora LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA existió un contrato de trabajo celebrado a término fijo de un (1) año, el cual tuvo vigencia entre el 17 de agosto de 2017 y el 20 de agosto de 2021 y finalizó por despido unilateral con el pago de la indemnización.

Destacó que el cargo de la señora Luz Marina Restrepo Mejía era el de Auxiliar de Servicios Generales y no de Auxiliar de Servicios Generales – presidencia, pues ese cargo no existe en la empresa, y que, además, estuvo asignada, inicialmente, en la sede San Fernando Plaza y posteriormente como Supernumeraria.

En punto a la finalización del contrato de trabajo refirió que, para aquel entonces, la extrabajadora no se encontraba incapacitada, discapacitada, no estaba en la denominada condición de debilidad manifiesta, no presentaba recomendaciones médicas, no había informado de la existencia de tratamientos médicos en curso o pendientes de realizar, no tenía proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral o de origen de enfermedad, por el contrario, realizaba sus labores de manera normal, sin que presentaran circunstancias que le impidieran ejecutarla o dificultara su cumplimiento.

Bajo la misma senda acotó que, SODEXO S.A.S., **no conoció la historia clínica** de la señora LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA, porque aquella nunca la presentó, y que, de hecho, no presentó incapacidades médicas para laborar por presunto síndrome del manguito rotatorio, ni por dolor de articulación en hombros derecho e izquierdo, ni por lesión de la articulación del hombro.

La entidad finalmente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y planteó a título de **excepciones de mérito**: *“PRESCRIPCIÓN E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN”*

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En el fallo, la juez A-quo, en audiencia pública celebrada el 12 de febrero de 2024, declaró que la señora LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA no le asiste el fuero de estabilidad laboral reforzado al momento de la terminación del vínculo laboral y como consecuencia de la anterior declaración, absolvió a SODEXO S.A.S. de los cargos formulados, tendientes a ordenar el reintegro laboral y demás pretensiones. Declaró prospera y procedente la excepción de inexistencia de la obligación e implícitamente resulta la de prescripción. Y, condenó en costas procesales a cargo de la parte demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$325.000.

**Como fundamento de su decisión**, la sentenciadora adujo que en este caso no se desconoce la condición de salud que afecta a la demandante, resaltando que al plenario no se acreditó que dicha condición hubiese sido puesta en conocimiento del empleador, pues, aunque la actora aseguró haber remitido la historia clínica a su coordinador a través de la aplicación de WhatsApp, no se allegó ningún elemento probatorio que compruebe tal afirmación. Además, la patología que padece no es de un grado de intensidad tal para considerarse como una afectación determinante en la salud de la trabajadora para la fecha de su desvinculación, y, por tanto es claro que aun con dicha condición, le permitió desarrollar su labor, no tuvo incapacidades por esos diagnósticos, ni restricciones médicas al momento del despido, ni tiene calificación de pérdida de capacidad laboral; de lo que infirió que el finiquito de la relación laboral no se debió a un acto discriminatorio en razón de la condición de salud de la demandante.

## **VI. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.**

En vista que la decisión de primera instancia fue desfavorable para la parte activa, esta Sala conocerá a su favor bajo el grado jurisdiccional de consulta, conforme lo señalado en el art. 69 del CPTSS.

### **Alegatos de conclusión**

Ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver teniendo en cuenta las siguientes consideraciones.

### **VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

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

**Objeto de la Litis.** teniendo en cuenta que este asunto se conoce **bajo el grado jurisdiccional de consulta** a favor de la parte demandante, se determinará: **i)** Si la demandante, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo con la demandada, gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, y, de ser así, si a favor de la demandante resulta procedente el reintegro y el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, desde el finiquito de la relación laboral a la fecha del reintegro, y la indemnización de 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

#### **Reintegro por estabilidad laboral reforzada**

El reintegro solicitado por la demandante, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

***“ARTÍCULO 26.** En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona [en situación de discapacidad] podrá*

*ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo*<sup>1</sup>

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [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*<sup>2</sup>.

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

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo, La H. Corte Constitucional ha decantado el alcance del concepto “*estabilidad laboral reforzada*”, explicando que tal derecho consiste en: “(i) *el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por*

---

<sup>1</sup> Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

<sup>2</sup> Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

*terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.*

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

No obstante, se resaltan los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño), y en Sentencia SL1158 de 2023, del 10 de mayo, radicación No. 90116, el órgano de cierre de la especialidad laboral reexaminó el tema respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acogiendo los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013, pero indicando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 10 de junio del 2011, y de la Ley 1618 del 2013.

Señaló que, de acuerdo con la Convención aludida, la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes elementos:

*i. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*

*ii. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.*

Indicó que esas barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas, precisando que, cuando el empleador conozca las barreras del trabajador tendrá la obligación de mitigarlas y para eso deberá realizar los ajustes que resulten razonables para cada caso, a fin que éste pueda desarrollar sus tareas en iguales condiciones que los demás, y que en los aquellos casos en los que no sea posible realizar los ajustes requeridos, el empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador.

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

En cuanto a la carga de la prueba, indica la sentencia en cita que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (libertad probatoria) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, concluyendo que, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, se necesita establecer, por lo menos, tres aspectos:

*(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo (factor humano).*

*(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual).*

*(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores, interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.*

Aduce la Corte que, si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización

contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Recordó, además, que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador, indicando que éste podrá desestimar la presunción de despido discriminatorio al 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.

Por último, señala que dicha Corte, en su función de unificación de 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 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; precisa 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 mencionadas características.

Ahora, es pertinente indicar que, en cuanto al denominado “*Fuero Ocupacional*”, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo.

En efecto, la Ley 1346 de 2009 aprobó la “*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que posteriormente se vio complementada por la Ley 1145 de 2011, que creó el Sistema Nacional de Discapacidad, entendido como el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad.

Tales disposiciones, más que adscribir a Colombia a una corriente absoluta del fuero de salud, lo que hacen es fortalecer institucionalmente los medios de protección de esta población.

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

A su vez, a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estatuyó que *“ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*.

Los elementos que deben concurrir para que se adquiera el beneficio del fuero de salud, y por ende la estabilidad laboral reforzada:

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

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

- 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.*
- 2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial.*
- 3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
- 4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Debe decirse que, con total independencia de adoptar el entendimiento que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha dado al tema, con los avances ya referidos, o adoptándose la postura de la Corte Constitucional, consolidada con una serie de pronunciamientos anteriores a la sentencia **SU 049 de 2017** y que se reiteran en la sentencia **SU 428 de 2023**, posición que acoge esta Sala, debe resaltarse el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Con todo, a partir de las sentencias de unificación citadas, resulta razonable el criterio según el cual:

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

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

*Para determinar si una persona es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, es posible acreditar la condición de salud que le impide o dificulta de manera significativa o sustancial desempeñar sus actividades en condiciones regulares mediante: “i) el examen médico de retiro en el que se advierte sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido; ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada por una enfermedad y que debe cumplir con un tratamiento médico; iii) la ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y también cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral; o cuando iv) el trabajador informa al empleador, antes de la desvinculación, que su bajo rendimiento se origina en una condición de salud que se extiende después de la terminación del vínculo”.*

*Además, dado que también “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**”, el impacto en las funciones se puede acreditar a partir de varios elementos, entre estos, que: (i) la pérdida de capacidad laboral sea notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido incapacitado de forma recurrente, o (iii) el trabajador ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones para las cuales fue inicialmente contratado”.*

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

## CASO EN CONCRETO

Lo primero que resalta esta Sala, es que en este asunto no se discute la existencia de un contrato a término fijo de un año celebrado entre la señora LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA en condición trabajadora y la sociedad SODEXO S.A.S, en condición de empleadora, que dio inicio el 17 de agosto de 2017 y terminó el 20 de agosto de 2021, mediante el cual la trabajadora desempeñaba el cargo de auxiliar de servicios generales, de acuerdo al documento que obra en el pdf 07 folio 30.

Esclarecido lo anterior, pasa esta magistratura a abordar lo concerniente a la petición de reintegro, en la que se invoca estabilidad laboral en favor de la señora LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA.

Pues bien, la parte demandante para sustentar su petitum, manifestó en su escrito genitor que el día 20 de agosto de 2021 fue despedida sin justa causa y con ocasión a su condición de salud, ya que tiene diagnóstico de manguito rotador, de dolor de articulación en hombros derecho e izquierdo y padece de una lesión de la articulación del hombro; diagnósticos de los cuales aduce tenía pleno conocimiento su empleador ya que tales patologías constan descritas en su historia clínica.

De hecho, con la demanda la parte actora allegó un legajo de documentos que corresponden a la **historia clínica de la demandante** emitidos por la EPS SURA, en la que se detallan las siguientes atenciones médicas:

- I. Atención del 12 de septiembre de 2019, diagnóstico de manguito rotatorio. En la misma fecha se emiten recomendaciones generales con la acotación de que las mismas eran de carácter funcional para su vida- PDF 2 folio 39-40
- II. Atención del 10 de junio de 2021, paciente hace dos años de evolución consistente en dolor de la articulación en hombro derecho el cual es caracterizado como quemante y se torna tipo corrientazo. PDF 2 folio 41

- III. Atención del 4 de octubre de 2021, paciente hace tres años de evolución, dolor en la articulación en hombro izquierdo, que se irradia a región de clavícula. PDF 2 folio 47
- IV. Atención del 23 de noviembre de 2021, dos años de evolución consistente en dolor articulación en hombro derecho, el cual es caracterizado como quemante y se torna tipo corrientazo. PDF 2 folio 54
- V. Atención del 23 de diciembre de 2021, diagnóstico de lesión de la articulación del hombro. PDF 2 folio 49.

Si bien es cierto, la historia clínica allegada por la demandante da cuenta de su condición de salud y reseña las patologías que previamente se hizo referencia, la parte demandada en su defensa alude que no conoció de su condición médica, dado que la trabajadora nunca lo puso en conocimiento.

En este punto, conviene resaltar el interrogatorio de parte absuelto por la demandante quien indicó que el 10 de junio de 2021 o al día siguiente, le entregó su historia clínica a su coordinador por medio de la aplicación de WhatsApp, sin embargo, aquel, “la dejó en visto” y no le respondió. Agregó a su declaración que para el momento del despido no tenía recomendaciones o restricciones médicas vigentes y que recuerda que solo estuvo incapacitada por amigdalitis y que a la fecha no cuenta con dictamen de pérdida de capacidad laboral.

En cuanto a las labores desempeñadas relató que le correspondía limpiar los consultorios, barrer, trapear, limpiar los puntos de servicios, sacar las bolsas de residuos, hacer cafetería y organizar los baños.

Valorada la prueba en su conjunto, a juicio de esta Sala, la trabajadora no probó haberle informado a su empleador sobre su condición de salud desde el 21 de septiembre de 2019 como se alude en el escrito inaugural, pues la demandante confesó en su interrogatorio de parte haber entregado a su coordinador la historia clínica solo hasta el 10 de junio de 2021, de lo cual tampoco obra prueba en el proceso.

Para este Colegiado, es concluyente que SODEXO S.A.S, para el 20 de agosto de 2021, momento en que se produjo el despido de la trabajadora, no

conocía sobre sus diagnósticos médicos, pues, se reitera, la alegación de la parte actora no fue probada por ningún medio probatorio en los términos que determina el artículo 167 del CGP y el empleador insiste en que solo a través de este proceso conoció la totalidad de la historia clínica de la extrabajadora.

Al plenario no se aportó prueba demostrativa de que el actor entregó a su empleador la totalidad de su **historia clínica, la cual por demás tiene el carácter de reserva legal**, de lo que se sigue que, para el momento del finiquito de la relación laboral, SODEXO S.A.S, no tenía conocimiento de la misma, y, por tanto, no pudo endilgarse que el despido fue discriminatorio.

Aunado a lo anterior, la actora, para el 20 de agosto de 2021, no contaba con incapacidades médicas vigentes y las únicas que le fueron prescritas, estuvieron relacionadas con otras patologías, conforme se relaciona en el siguiente recuadro traído por la parte demandada y según lo confesó la propia demandante al absolver el interrogatorio de parte, veamos:

43261132		RESTREPO MEJÍA LUZ MARINA		
FECHA INICIA	FECHA FINAL	DIAS	TIPO DE AUSE	DIAGNOSTICO
31/10/2017	1/11/2017	2	ENFERMEDAD	J039 AMIGDALITIS AGUDA, NO ESPECIFICADA
2/11/2017	2/11/2017	1	ENFERMEDAD	J039 AMIGDALITIS AGUDA, NO ESPECIFICADA
23/04/2018	24/04/2018	2	ENFERMEDAD	J00 RINOFARINGITIS AGUDA
6/08/2018	6/08/2018	1	ENFERMEDAD	K297 GASTRITIS, NO ESPECIFICADA
20/05/2019	21/05/2019	2	ENFERMEDAD	J209 BRONQUITIS AGUDA, NO ESPECIFICADA
14/01/2020	14/01/2020	1	ENFERMEDAD	A09 DIARREA Y GASTROENTERITIS DE PRESUNTO ORIGEN INFECCIOSO

De otro lado, la demandante tampoco allegó ningún medio probatorio que demostrara que se le expidió recomendaciones médicas **que le implicaran cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratada** y que las mismas estuvieran vigentes al momento del despido.

En las circunstancias descritas, para esta Sala para el momento del despido la señora LUZ MARINA RESTREPO MEJÍA no se encontraba incapacitada, no arrimó dictamen de PCL, sin que esta situación, (calificación de PCL) sea un requisito sine qua non para determinar su estado de debilidad manifiesta, pues lo que interesa para estos asuntos, es que la afectación en la salud de la trabajadora, **le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, toda vez que esa situación particular

puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho, sin que este aspecto en particular hubiese quedado demostrado en la presente Litis. A contrario sensu, los acontecimientos demuestran que la demandante aun con las condiciones de salud siguió laborando, desarrollando sus funciones hasta el 20 de agosto de 2021.

Y es que en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso<sup>3</sup>, el impacto en las actividades laborales, debía acreditarse 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.

Únicamente la comprobación de alguno de dichos escenarios activaría 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.

Como viene de indicarse, no se trata de presumir las limitaciones físicas de la trabajadora, sino que **es imperativo que se demuestre que aquella en razón de su enfermedad no podía cumplir sus actividades laborales.**

De tal modo que, no era necesario que SODEXO S.A.S solicitara autorización de despido ante la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo), pues al no encontrarse la demandante en situación de debilidad manifiesta, el despido unilateral del que fue objeto, no se consideraba discriminatorio.

Lo dicho deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto legal no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, por el contrario se censura que el despido esté precedido de un

---

<sup>3</sup> “...**ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

criterio discriminatorio, pues la norma dispone que *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación”*, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Bajo el anterior panorama, de cara a los requisitos exigidos por la jurisprudencia nacional para la configuración del fuero de estabilidad reforzada a los que se hizo referencia en el marco conceptual, debe concluirse que la actora no cumple con ninguno de los presupuestos o reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido, y el reintegro por estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997.

Corolario de lo expuesto, se confirmará el fallo de primera instancia.

Sin costas en esta instancia, por cuanto este proceso se conoce bajo el grado jurisdiccional de consulta.

#### **VIII. - DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, que se conoce en consulta, de conformidad a lo expuesto.

**SEGUNDO:** Sin costas procesales en esta instancia.

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

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

**Firmado Por:**

**Martha Teresa Florez Samudio**  
**Magistrada**  
**Sala 07 Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Hugo Alexander Bedoya Diaz**  
**Magistrado**  
**Sala 008 Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Carmen Helena Castaño Cardona**  
**Magistrada**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,

conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**14b838127b2945610349ecdfd3abc9e70487e33be33dcc9037a8242a73d862e**

**4**

Documento generado en 27/01/2025 10:38:38 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente**

**URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**