

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-** 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. /

**HECHOS:** La señora EJPM presento demanda en contra de su anterior empleador, solicitando el reintegro a un cargo igual o superior al que venía desempeñando al momento del despido y se condene a la demandada a pagar los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones, aportes a la seguridad social, dejados de percibir y a todas las condenas que puedan ser concedidas extra o ultra petita. El juzgado absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra. (...) El problema jurídico, competencia de la Sala consisten en dilucidar: Si la demandante, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, 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 que reclama, con el consecuente pago.

**TESIS:** El reintegro por estabilidad laboral reforzada, solicitado por la demandante, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 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], (...) 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. Sentencia C-531 de 2000. (...) 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 mismos 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”. (...) (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. (...) 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. **iii.** Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. (...) 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. (...) 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.(...) 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. (...) en este asunto no se discute la existencia de un vínculo laboral que unió a las partes procesales, relación que estuvo regida a través de un contrato de trabajo a término fijo por el término de tres meses, que inició el 03 de agosto de 2020, Tampoco se tiene dudas en este plenario y no será objeto de discusión, que el contrato de trabajado que vinculó a las partes, finalizó el 29 de junio de 2021, de manera unilateral por el empleador, quien pagó a la demandante indemnización de que trata el artículo 64 del CST. (...) En lo que atañe al cambio sustancial de las funciones laborales del trabajador para las cuales fue inicialmente contratado, insiste esta Sala que, si bien la demandante permaneció en el cargo al cual fue reubicada hasta la terminación laboral, ello no implicaba que para el momento de su despido se mantuvieran las condiciones de salud que inicialmente lo afligían, puesto que el último dictamen realizado a la demandante en vigencia del contrato, fue el practicado por la ARL SURA, el cual da cuenta que, para el momento del despido de la trabajadora contaba con un 0% de PCL. (...) en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso, 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.

MP. MARTA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 08/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

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



**SALA LABORAL**

<b>APELACIÓN – SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>ERIKA JOHANA PIEDRAHITA MESA</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>COMUNIDAD DE LAS HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE MEDELLÍN</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-013-2021-00487-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>Reintegro por estabilidad laboral reforzada-indexación</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Confirma</b>

*Medellín, ocho (8) de abril del año dos mil veinticuatro (2024)*

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 **ERIKA JOHANA PIEDRAHITA MESA** en contra de la **COMUNIDAD DE LAS HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE MEDELLÍN**.

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 012**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

## **I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, conocer el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante con relación a la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, el día 03 de mayo de 2023, conforme 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 ERIKA JOHANA PIEDRAHITA MESA se vinculó a trabajar mediante contrato de trabajo individual a término fijo con la COMUNIDAD DE LAS HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, desempeñando el cargo de auxiliar de servicios generales y devengando un SMLMV.

Indicó la actora, a través de su apoderado judicial, que el 24 de septiembre de 2020 sufrió un accidente de trabajo cuando, en función de sus tareas, uno de los soportes metálicos de un tablero de cama quirúrgico le cayó en el pie, por lo cual fue diagnosticada con contusión de otras partes y de las no especificadas del pie.

Sostuvo que, fue calificada por la ARL SURA con una PCL del 0%, mientras que la Junta Regional de Calificación de Invalidez estableció un 3% de PCL con fecha de estructuración del 26 de marzo de 2021.

Manifestó que, el 29 de junio de 2021, la COMUNIDAD DE LAS HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, decidió finalizar sin justa causa el vínculo laboral.

## **III. – PRETENSIONES**

La acción judicial está dirigida a que se declare que entre la señora ERIKA JOHANA PIEDRAHITA MESA y la COMUNIDAD DE LAS HERMANAS

DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, existió un contrato de trabajo a término fijo durante el periodo comprendido entre el 3 de agosto de 2020 y el 29 de junio de 2021.

Que se declare que el despido efectuado por la COMUNIDAD DE LAS HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, el 29 de junio de 2021 es ineficaz, puesto que la trabajadora se encontraba discapacitada, así mismo, el despido fue en razón de su condición de salud y no medió autorización del Ministerio del Trabajo.

**Pretensiones de condena:**

- a) Al reintegro de la señora ERIKA JOHANA PIEDRAHITA MESA a la COMUNIDAD DE LAS HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando al momento del despido.
- b) A pagar los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones, aportes a la seguridad social, dejados de percibir desde fecha en que se produjo el despido y hasta la fecha cuando se produzca el reintegro.
- c) A pagar la sanción establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, por haber sido despedido en situación de discapacidad sin previa autorización de la oficina del trabajo.
- d) A pagar la indexación de las sumas reconocidas.
- e) A todas las condenas que puedan ser concedidas extra o ultra petita.
- f) A las costas y agencias en derecho.

**IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, las demandadas dieron respuesta a la demanda.

**La COMUNIDAD DE LAS HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE MEDELLÍN:** contestó la demanda según escrito visible en el PDF 8, aceptando los hechos relativos al vínculo laboral con la demandante, el cargo desempeñado y el salario devengado.

De otro lado, señaló que, a la fecha en que terminó el contrato de trabajo, la demandante no se encontraba incapacitada, no tenía restricciones ni recomendaciones médicas, ni tenía calificación de una pérdida de capacidad laboral moderada ni severa, lo que indica que no se cumplen los supuestos de hecho que contemplan las normas anteriormente transcritas para hacerse beneficiaria de la protección especial que otorgan, normas que no han perdido eficacia ni validez.

La entidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda y planteó a título de **excepciones de mérito:** “*PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, BUENA FE Y CUMPLIMIENTO DEL DERECHO, PAGO*”

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

En el fallo, la juez A-quo en audiencia pública celebrada el 03 de mayo de 2023, absolvió a la COMUNIDAD DE LAS HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, de todas las pretensiones incoadas en su contra por la señora ERIKA JOHANA PIEDRAHITA MESA y condenó en costas a la parte demandante por resultar vencida en el proceso. Las agencias en derecho se fijaron en la suma de \$1.160.000.

**Como fundamento de su decisión,** estimó la juez de primer grado que la tesis del despacho es que la demandante no goza de la estabilidad laboral reforzada.

En esa senda, argumentó que no existió controversia en el asunto frente a la modalidad de contrato de trabajo que vinculó a las partes y que el mismo finalizó de manera unilateral por el empleador y que a la activa se le reconoció indemnización conforme a la prueba documental aportada.

Respecto al fuero de salud, dijo que, en la etapa de los interrogatorios de partes, la representante de la demandada confesó que supo que la actora tenía tratamiento médico con ocasión del accidente laboral *–no vigentes a la terminación de la relación laboral–* y que la actora confesó que no tenía incapacidades médicas vigentes para el momento de la terminación del contrato del trabajo.

Que los testigos traídos a instancia de la parte demandada merecen credibilidad, pues no demostraron tener interés en las resultas del proceso, que sus versiones fueron libres y espontaneas y que actualmente no tienen ningún vínculo con la demandada y conocieron de manera directa la situación de la demandante, explicando de manera razonable el motivo por el cual a la demandante se le asignó otras funciones, las cuales no constituyeron *per se* una reubicación laboral, ni se dieron en el marco de recomendaciones médicas sino de una disposición del empleador.

Que es cierto que la demandante sufrió un accidente laboral y que tuvo recomendaciones por su médico ortopedista y, además, recomendaciones laborales por la ARL SURA con vigencia de 5 semanas y orden de levantamiento de recomendaciones médicas, que no implican recomendaciones laborales sino funcionales para que las aplicara en las actividades extra-laborales.

Que la patología de la demandante no genera una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones para el momento de la desvinculación, dado que para ese momento no tenía recomendaciones vigentes, ya que las recomendaciones existentes eran de carácter funcional, y además no se probó tener incapacidades para ese momento, circunstancia que se sustenta a su vez con el dictamen que refleja un 0% de PCL y el concepto de un staff médico de 2021.

Que, pese a que con posterioridad a la terminación de la relación laboral se le asignó una calificación del 3% de PCL, por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la afectación de salud no genera la estabilidad laboral reforzada, sino que, conforme a la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional, era necesario acreditar que la condición de salud genera una afectación sustancia en

el desempeño de sus funciones en condiciones regulares y esas circunstancias no se lograron comprobar en el proceso.

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

La sentencia de primera instancia fue apelada por el apoderado judicial de la parte demandante quien solicitó que se revoque el fallo, y en su lugar, se acojan las pretensiones de la demanda.

Expuso el recurrente que, se aparta de manera respetuosa de la sentencia, e insiste que de las probanzas en el proceso se puede advertirse el trato discriminatorio que se generó a la parte demandante al obstaculizar su relación laboral en razón a su condición de salud. Que al realizar un análisis de la limitación física de la demandante para la ocurrencia de la finalización del vínculo laboral que unió a las partes, se logra evidenciar de la prueba documental arriada, la ocurrencia del accidente de trabajo que le generó a la actora incapacidades médicas prolongadas desde la existencia del mismo hasta el 17 de diciembre del año 2020, como lo señaló la testigo Flor Ángela Hurtado.

Que contrario a lo señalado por la A quo, la demandante contaba con limitación de la condición física y recomendaciones laborales y funcionales conocidas por el empleador y especialmente, las recomendaciones funcionales de marzo del año 2021, se fijaron de manera indefinida y eran conocidas por el empleador, al igual que el tratamiento médico que se le había prescrito a la demandante para la fecha de terminación del contrato de trabajo. Que a lo anterior se agrega la manifestación esbozada por la testigo Lina María Osorno Valencia, quien adujo que una vez se desvinculó a la parte actora del contrato de trabajo se suplió dicha vacancia con una nueva persona; concluyendo que, en este caso existió un trato discriminatorio con relación a la condición de salud de la demandante, lo que llevó a la parte demandada a finalizar el vínculo laboral de hecho sin que mediara una justa causa.

Finiquitó diciendo que el espíritu de las normas legales y constitucionales es la protección del no trato discriminatorio al trabajador, razón por la cual ha de acogerse sus suplicas.

### **Alegatos de conclusión**

El **apoderado judicial de la parte demandada** al presentar el escrito de alegatos de conclusión manifestó que, en el proceso de la referencia la parte demandante no probó los supuestos de hecho que permitan establecer o concluir que tenía estabilidad laboral reforzada al momento de finalizar el contrato de trabajo, por el contrario, tal y como lo indicó la juez en la sentencia de primera instancia, la demandante a la terminación de la relación laboral, no estaba incapacitada, no tenía restricciones ni recomendaciones médicas, ni calificada con pérdida de capacidad laboral y, estaba desempeñando normalmente sus funciones, siendo esta una carga procesal en cabeza de la parte demandante, pues no basta con las simples afirmaciones que ésta hizo en los hechos de su demanda.

Que, del análisis de la prueba documental, testimonial y de los interrogatorios de parte se puede inferir, que la condición de salud que relata la parte demandante en el escrito de demanda, no generó una afectación sustancial en el ejercicio de las funciones para el momento de la desvinculación, porque para esa calenda no tenía recomendaciones laborales vigentes ni tampoco estaba incapacitada. Que se acreditó por parte de la entidad demandada que se cumplieron las recomendaciones temporales que le fueron emitidas, la cuales fueron levantadas por el médico tratante antes de la culminación del contrato de trabajo y no tenía dictamen de pérdida de capacidad laboral para ese momento.

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 los puntos objeto de apelación por la activa, **mismos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia**, consisten en dilucidar: 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 que reclama, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, 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

<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.

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”*.

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 adquiriera 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 vínculo laboral que unió a la señora ERIKA JOHANA PIEDRAHITA MESA en condición de trabajadora y a la COMUNIDAD DE LAS HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE MEDELLÍN, en condición de empleador, relación que estuvo regida a través de un contrato de trabajo a término fijo por el término de tres meses, que inició el 03 de agosto de 2020, de acuerdo a la prueba documental arrimada, veamos:

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO COMUNIDAD DE HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS – PROVINCIA DE MEDELLIN (CLÍNICA EL ROSARIO)	
NOMBRE DEL EMPLEADOR	Comunidad de Hermanas Dominicanas de la Presentación de la Santísima Virgen De Tours - Provincia de Medellín (Clínica El Rosario)
NIT	890.905.843-6
DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR	Carrera 41 # 62-5 Villa Hermosa Y/ O Carrera 20 # 1b Sur 185 Loma Del Tesoro
APODERADO ESPECIAL - REPRESENTANTE LEGAL	Hna. Olga Lucia Zuluaga Serna
CÉDULA	32.313.099 de Bello, Antioquia
NOMBRE DEL TRABAJADOR	ERIKA JOHANA PIEDRAHITA MESA
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	1.035.911.958 de Guarne, Antioquia
DIRECCIÓN Y CIUDAD DE RESIDENCIA DEL TRABAJADOR	Carrera 43 # 107 – 26, Medellín, Antioquia
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO	10 de septiembre del 1988 en Medellín, Antioquia
CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARA	SERVICIOS GENERALES
SALARIO MENSUAL (En letras y números)	\$877.803, Ochocientos Setenta Y Siete Mii Ochocientos Tres Mil Pesos
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES	03 de agosto de 2020
TERMINO INICIAL	TERMINO FIJO TRES MESES

Tampoco se tiene dudas en este plenario y no será objeto de discusión, que el contrato de trabajado que vinculó a las partes, finalizó el 29 de junio de 2021, de manera unilateral por el empleador, quien pagó a la demandante indemnización de que trata el artículo 64 del CST (pdf 2 folio 26- pdf 8 folios 27-28)

Esclarecido lo anterior, pasa este Colegiado a abordar el quid del asunto, el cual se circunscribe específicamente en determinar si, conforme a los argumentos expuestos en el recurso de apelación, procede la petición de reintegro alegada por la parte activa aduciendo estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, con respecto al contrato que ató a las partes, el cual finalizó el **29 de junio de 2021**, y si consecuentemente procede el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y la indemnización a la que alude el artículo 26 de la ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días.

Pues bien, revisada la prueba documental, se tienen probados los siguientes hechos:

- i) Que la demandante sufrió un **accidente laboral** el día **24 de septiembre de 2020**, al caerle un soporte metálico en el pie izquierdo, mientras realizaba aseo en el área quirúrgica, según reporte de la ARL SURA. -PDF 8 folio 30.
- ii) Que, a raíz de tal situación, su médico tratante le diagnosticó: **contusión de otras partes de las no especificadas del pie**, enfermedad calificada como de origen laboral. Pdf 2 folio 17.
- iii) Que el **16 de diciembre de 2020**, la empleadora en texto escrito dejó consignado lo siguiente:

**OBJETIVO: Implementar las recomendaciones temporales emitidas por el médico tratante de la ARL a fin de propiciar unas óptimas condiciones para que contribuyan a la conservación de su estado de salud.**

*Recomendaciones emitidas por Dr. Mauricio Villegas González ortopedista el día 15 de diciembre de 2020 y entregadas por la empleada el 16 del mismo mes.*

*• Evitar marchas prolongadas por terrenos irregulares. • Evitar saltos o trote. • Evitar levantar sola objetos de más de 15 kilos de peso • Evitar actividades en cuclillas. • Evitar subir o bajar escalas de manera repetitiva. • Evitar permanecer de pie por períodos prolongados. • Realizar pausas activas. • No uso de calzado de suela rígida.*

*TIEMPO DE DURACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES: 8 semanas*

*Después de analizar las diferentes posibilidades teniendo en cuenta las anteriores recomendaciones, se decide que Erika puede continuar desempeñando sus funciones como auxiliar de servicios generales, ya que en la clínica todos los pisos y terrenos son regulares, no requiere saltar o trotar, no se levantan pesos superiores a 15 kilos por parte de las señoras de servicios generales, no debe subir o bajar escalas de manera repetitiva ya que se cuenta con ascensores en todos los pisos, no requiere realizar actividades de cuclillas, el calzado es de suela flexible, no plano (unos centímetros más alto en la parte posterior). Puede realizar las pausas activas y realizar alternancia de posición de pie a sentada cuando lo requiera.*

*COMPROMISOS DEL EMPLEADO (A): • Asistir cumplidamente a las citas asignadas por la EPS y médicos tratantes. • Cumplir en sus actividades laborales y extralaborales las recomendaciones y restricciones emitidas por sus médicos tratantes de la EPS. • Informar con anticipación a su jefe inmediato de las citas que le sean asignadas en su EPS. • Comunicar a su jefe inmediato cualquier cambio en su estado de salud o dificultad para cumplir con las recomendaciones emitidas. • Acatar las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, contrato individual de trabajo y demás que tenga establecidas la institución. • El empleado (a) podrá ser ubicado (a) en otra área de acuerdo con las necesidades del servicio, previa revisión de las funciones por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se valide el cumplimiento de las recomendaciones médicas. • El empleado deberá informar al área de seguridad y salud en el trabajo y a su jefe inmediato algún cambio o modificación que se presenten en las recomendaciones médicas.” Pdf 8 folio 40-41*

**iv) Que el 4 de enero de 2021, la ARL SURA comunicó a la demandada lo siguiente:**

*“De acuerdo al concepto médico integral, por el accidente de trabajo con fecha del 24/10/2020 y analizadas las exigencias del puesto de trabajo AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES desempeñado por la Señora ERIKA PIEDRAHITA MESA identificada con número de cedula CC1035911958, nos permitimos presentar **las conclusiones y recomendaciones a tener en cuenta en las actividades laborales, del hogar y tiempo libre de conformidad con los artículos 2º, 4º y 8º de la ley 776 de 2002:***

*1. Está en capacidad de manipular, levantar y transportar cargas de hasta 15 kg de peso de manera bimanual, para cargas mayores debe hacer uso de ayudas mecánicas o técnicas de trabajo en equipo. 2. Está en capacidad de subir y bajar escaleras de siempre y cuando no esté asociado a manipulación de cargas y de manera no repetitiva durante el turno. 3. Debe alternar posturas de pie, sentado y desplazamiento durante la jornada laboral, cada hora de trabajo. 4. Aplicar estándar de desplazamiento seguro haciendo uso de las zonas peatonales demarcadas, sin correr, trotar ni caminar con rapidez.*

***Estas recomendaciones se hacen con el fin de apoyar los procesos de bienestar físico y productivo, y tienen una vigencia a partir de la fecha por 5 semanas, es decir hasta el 09 de febrero de 2021.***

*Es importante que la empresa continúe realizando un seguimiento cercano del trabajador para conocer su adaptación laboral; si presenta alguna necesidad en esta fase favor comunicarla al área de salud de ARL SURA” Pdf 8 folio 39*

- v) Que, en atención médica de la EPS emitida por la Clínica del Dolor, de fecha **14 de enero de 2021**, y se le ordenan recomendaciones médicas a la demandante, a saber:

*“Se emite **recomendaciones funcionales**: dolor crónico de tobillo durante 12 semanas se recomienda realizar actividades que no impliquen marcha prolongada por 1 hora o por terrenos irregulares y pendientes. Uso de calzado plano destalonado o caminar descalzo. Se recomienda alternar de posición entre bípedo y sedente de manera periódica por cortos periodos de tiempo (2 o 3 minutos) posiciones de rodilla o cuclillas. Marchas continuas superiores a 30 minutos por terreno irregular y por pendientes, subir y bajar escaleras respectivamente, levantar peso superior a 12 kilos.” Pdf 2 folio 31.*

- vi) Que el 26 de marzo de 2021, un **staff médico de ortopedia y fisioterapia determinó que el proceso de rehabilitación de la demandante ha finalizado.** Pdf 2 folio 33

- vii) Que en atención médica de la EPS de fecha **30 de marzo de 2021** se registran las siguientes recomendaciones médicas:

*“Alta por **staff de ortopedia y fisioterapia**, se dejará solo manejo médico. Paciente con dolor somático, mejoría corta con primer nivel oms, reporta que actualmente tiene dolor severo.*

***Recomendaciones funcionales** dolor osteomuscular pie y tobillo **por tiempo indefinido**, se recomienda disminuir actividades que impliquen marcha prolongada por más de 1 hora o por terrenos irregulares y pendientes. Uso de calzado plano, destalonado o caminar descalzo. Se recomienda alternar de posición entre bípedo y sedente de manera periódica por cortos periodos de tiempo (2 a 3 minutos) **estas recomendaciones son de carácter funcional y no constituyen restricciones laborales.**” Pdf 2 folio 28.*

- viii) Que el **31 de marzo de 2021**, la **ARL SURA**, comunicó a la empleadora lo siguiente:

*“Como le comenté en correo anterior, ya la colaboradora presentó staff de ortopedia en la cual se encuentra en condiciones adecuadas, **por ende, consideramos que las recomendaciones laborales emitidas previamente se levantan a partir de la fecha, es probable que la trabajadora llegue con recomendaciones de clínica del dolor porque ya las validamos y estás no implica como recomendaciones laborales si no, como funcionales para que ella las aplique en sus actividades extralaborales.**” Pdf 8 folio 37*

- ix) Que la ARL SURA emitió dictamen de pérdida de capacidad laboral el 09 de abril de 2021, que estableció un **0% de PCL-** pdf 2 folio 12- pdf 8 folio 32.

- x) Que el **13 de mayo de 2021**, la empleadora mediante acta, consigna que se **levanta las recomendaciones temporales** emitidas por la ARL febrero de 2021 a la trabajadora, en atención a la comunicación del 31 de marzo de 2021. Pdf 8 folio 38.
  
- xi) Que el 26 de junio de 2021, la Junta Regional de Calificación de invalidez, emitió dictamen que determinó que la demandante contaba con un **3% de PCL, notificado al empleador de la demandante el 21 de julio de 2021**. Pdf 8 folio 34.

En lo que concierne a **las incapacidades médicas**, debe decirse que al plenario se allegó historia clínica de la demandante que demuestra que su médico tratante le prescribió una incapacidad del 25 al 26 de enero de 2021, por dos días. Pdf 2 folio 29.

Ahora, la testigo FLOR ANGELA HURTADO ZULUAGA, al rendir testimonio aseguró que laboró para la demandada en condición de Coordinadora de Salud en el Trabajo, y que le consta que la demandante estuvo incapacitada desde la ocurrencia del accidente hasta diciembre de 2020.

Frente a esta manifestación no se tiene soporte documental que demuestre si las incapacidades a las que adujo la testigo en efecto, fueron **continuas o discontinuas**, sin embargo, resalta la Sala que la demandante al absolver el interrogatorio de parte, confesó que **para el momento de la terminación de la relación laboral no se encontraba incapacitada**.

De acuerdo al material probatorio recaudado, huelga decir, que es indiscutible que la demandante sufrió un accidente de trabajo y que a raíz de tal suceso recibió atención por médico especialista en ortopedista y fisioterapia, quienes emitieron **recomendaciones laborales** en diciembre de 2020 y enero de 2021, las cuales a su vez, fueron **levantadas** luego de un **staff médico** que determinó que el proceso de rehabilitación de la demandante había finalizado, situación que fue comunicada por la ARL SURA el **31 de marzo de 2021** a la demandada.

Cabe advertir, que la COMUNIDAD DE LAS HERMANAS DOMINICAS DE LA PRESENTACIÓN DE LA SANTÍSIMA VIRGEN DE TOURS PROVIDENCIA DE

MEDELLÍN, conoció de primera mano el accidente laboral, pues así se reconoce en la contestación de la demanda, y fue la misma entidad que reportó tal suceso a la ARL, de acuerdo con el registro de informe de accidentes arrimado como prueba documental.

Además de lo anterior, la entidad demandada atendió las instrucciones de la ARL SURA y en acta del 16 de diciembre de 2020, dejó consignado la implementación de las recomendaciones laborales y el seguimiento de las mismas, las cuales fueron levantadas en acta del 31 de marzo de 2021, es decir antes de la terminación laboral la cual ocurrió el 29 de junio de 2021.

Pues bien, el apoderado de la parte demandante en su recurso de apelación adujo que ha de entenderse que la demandante contaba con recomendaciones médicas vigentes para la época de terminación del contrato de trabajo.

Para esta Sala no es acertado el argumento planteado por el apoderado recurrente, pues nótese que a la demandante se le prescribieron dos tipos de recomendaciones, unas de carácter laboral y otras de carácter funcional, extralaboral. .

Conforme viene de explicarse, las recomendaciones laborales fueron levantadas e informadas por la ARL SURA a la empleadora el 31 de marzo de 2021, mientras que las recomendaciones **funcionales**, fueron ordenadas por el médico tratante a la actora el **14 de enero de 2021**, con carácter de indefinidas, pero con la acotación de que las mismas **no implican recomendaciones laborales sino, funcionales para que la trabajadora las aplicara en sus actividades extralaborales.**

De acuerdo a lo anterior conviene enfatizar que, desde que se emitieron dichas recomendaciones funcionales a la demandante, a la época del finiquito de la relación laboral, la activa no acreditó en el plenario que le hubiesen prescrito incapacidades continuas, ni que le hubiesen ordenado nuevas recomendaciones de tipo laboral, pues para ese entonces estaba vigente el dictamen proferido por la ARL SURA que daba cuenta de un cero por ciento de PCL, de lo que se colige, que **a partir de la lex artis**, la actora no contaba con limitaciones que implicaban

### **cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratada**

Ahora, la demandante al absolver el interrogatorio de parte manifestó que para el momento de la terminación del contrato de trabajo se encontraba laborando, pero no en cargo inicial, sino en el ascensor, funciones que se las asignaron después del accidente.

Por su parte, la testigo traída a instancia de la parte demandada, LINA MARIA OSORNO VALENCIA, atestiguó que laboró para la demandada como Coordinadora de Servicios Generales, que el accidente ocurrió en la época de pandemia, no recuerda el tiempo de las incapacidades, y que tuvo restricciones laborales por un tiempo determinado y que la Clínica las acató. Que para la época de terminación del contrato no estaban vigentes recomendaciones. Que la actora prestó sus servicios en el asesor por una necesidad de la Clínica, labor que inició desde que se reintegró de una de las incapacidades, por motivos de la pandemia del Covid 19, que la demandante le correspondía manipular el teclado y contaba con un radio para recoger en los pisos a los pacientes, personal y usuarios. Que el cambio de la labor no obedeció a las condiciones de salud de la demandante sino a las contingencias que generó el Covid-19. Finalmente afirmó que para la terminación del contrato la demandante no tenía limitaciones para el desempeño de sus labores.

La otra testigo FLOR ANGELA HURTADO ZULUAGA, señaló en este punto que, laboró en la entidad como Coordinadora de Salud y en el Trabajo, que también le consta que para el año 2020 y 2021, la entidad ajustó las tareas de los trabajadores, a raíz del Covid-19. Que ella directamente hizo el acompañamiento a la demandante por su accidente del trabajo, y que supo que a la demandante le ordenaron incapacidades médicas desde la ocurrencia del accidente hasta diciembre de 2020, y que no recuerda si le ordenamos más con posterioridad. Aseguró que las recomendaciones laborales de la demandante fueron levantadas y que, si bien la actora prestó servicio de apoyo en el ascensor, ello obedeció a la autonomía de la Coordinadora, y no por recomendaciones médicas.

Así las cosas, es indudable que a la trabajadora se le asignó una labor diferente a la inicialmente contratada, como apoyo en el ascensor, y que ello tuvo lugar hasta el 29 de junio de 2021, época en que se dio por terminado el contrato laboral; sin embargo, tal reubicación se mantuvo en el tiempo no por una orden de un médico tratante que diera cuenta que la actora contaba con unas condiciones deplorables en su salud, ni tampoco se debió a incapacidades médicas recurrentes, y ni que decir de recomendaciones médicas, por lo que como bien lo determinó la sentenciadora, tal decisión se debió a la mera liberalidad del empleador.

En lo que atañe al cambio sustancial de las funciones laborales del trabajador para las cuales fue inicialmente contratado, insiste esta Sala que, si bien la demandante permaneció en el cargo al cual fue reubicada hasta la terminación laboral, ello no implicaba que para el momento de su despido se mantuvieran las condiciones de salud que inicialmente lo afligían, puesto que el último dictamen realizado a la demandante en vigencia del contrato, fue el practicado por la ARL SURA, el cual da cuenta que, **para el momento del despido de la trabajadora contaba con un 0% de PCL.**

No pasa por alto este colegiado que, con posterioridad a la terminación de la relación laboral a la demandante se le realizó dictamen de pérdida de capacidad laboral experticia realizada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, de fecha de fecha 26 de junio de 2021, que determinó un 3% de PCL, y en el que además se determinó como valor final del rol laboral u ocupacional del 1.5%, no obstante, **dicha calificación no le es oponible al empleador**, al haberse surtido su notificación luego de la terminación del vínculo laboral esto es, 21 de julio de 2021.

Valorada la prueba individual y conjuntamente advierte la sala que, para el momento del despido, la actora no se encontraba incapacitada, no tenía recomendaciones médicas laborales vigentes, su dictamen de PCL era del 0%, según el staff médico determinó que el proceso de rehabilitación de la demandante se encontraba finalizado y no se demostró a partir de la lex artis que la afectación en la salud de la trabajadora, **le impida o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, aunque hubiese permanecido en el cargo al cual fue reubicado hasta la**

**terminación de la relación laboral**, 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.

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 del trabajador, como lo replica el apoderado de la parte demandante en su recurso de alzada, 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 la empleadora 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 la demandante, no se consideraba discriminatorio y menos aún lo es por el hecho que la demandada suplió su cargo con otra persona, pues se reitera la parte activa no demostró que contaba con limitaciones físicas en los contornos indicados por la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional para gozar de estabilidad laboral reforzada.

---

<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...”

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.

### **COSTAS PROCESALES DE SEGUNDA INSTANCIA**

En esta instancia se han causado costas procesales a cargo de la demandante, teniendo en cuenta la desventura de su recurso de alzada (Numeral 1º del Artículo 365 del CGP), dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho, en favor de la demandada, en medio salario mínimo legal mensual vigente para el año 2024, que equivalente a \$650.000.

### **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:**

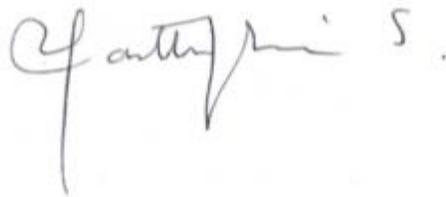
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, que se conoce en Apelación, de conformidad a lo expuesto.

**SEGUNDO: COSTAS** procesales en segunda instancia a cargo de la demandante y en favor de la demandada, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$650.000 equivalente a medio SMLMV para la anualidad 2024.

**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.

**Los magistrados**



**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**