

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – La Sala concluye que efectivamente a la finalización del contrato de trabajo, el demandante, si sufría una patología auditiva y requería monitorear y controlar los factores de riesgo para enfermedades cardiovasculares y osteomusculares, sin embargo, de las pruebas allegadas por la activa, no es posible determinar que tales condiciones le generaban obstáculos de nivel actitudinal, comunicativo o físico, que en el mediano plazo no le permitieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad condiciones que los demás. /

HECHOS: El señor (JMSO), solicitó declarar que era beneficiario de estabilidad laboral reforzada al momento de la finalización de su contrato de trabajo y en ese sentido, se condena a la demandada a su reintegro sin solución de continuidad; la demandada señaló que la terminación se dio por justa causa, y que las patologías del actor constituyan enfermedades comunes no originadas en razón de la labor realizada, ni impedían el cumplimiento de sus funciones. El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín resolvió, absolver a la demandada BUS CAR SAS de las pretensiones del demandante; declarar probada la excepción de no acreditación de la condición de ser un sujeto con estabilidad laboral reforzada. Corresponde a la Sala determinar, si a la finalización del contrato de trabajo el demandante era beneficiario de estabilidad laboral reforzada por salud y en caso afirmativo, si procede declarar que la finalización del contrato es ineficaz, si es viable su reintegro sin solución de continuidad, el pago de la indemnización establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y costas del proceso.

TESIS: En lo referente a la estabilidad laboral por disminución de las condiciones de salud, es pertinente indicar que, según el artículo 13 de nuestra Carta Política corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos. (...) La Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso será motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, impone que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica sea despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Y que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su disminución sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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. (...) para la Sala de Casación Laboral de la CSJ la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997 obedece a unos parámetros objetivos a saber: a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF (clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud), “problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”. b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás. c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. (...) Se hace mención a la posición de la alta corporación relativa a la operatividad de la terminación del contrato por expiración del término, al indicar que el cumplimiento del plazo será causal objetiva, solo si se demuestre además que desapareció la causa que dio origen al vínculo o la necesidad empresarial, de lo contrario se genera una presunción que la no prórroga del contrato tuvo un origen discriminatorio (al respecto CSJ SL

711 de 2021). (...) Esta corporación encuentra que la visión que en el momento presenta la Sala de Casación Laboral de la CSJ proviene no solo de un análisis de la norma (Ley 361 de 1997), sino que avanza hacia una interpretación sistemática, al integrar los cometidos internacionales del Estado en pro de las personas que soporten algún tipo de limitación que comporte una barrera para el desempeño laboral, tal como señala la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, que fue insertada en la legislación interna por la Ley 1346 de 2009, última reglamentada en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, además que se nutre de conceptos de reconocimiento global como es el CIF, para que la protección interna esté a tono con las pautas internacionales. (...) Así pues, reconoce la sala que el derecho al trabajo no solo se satisface con el reconocimiento de los beneficios debidamente causados, pero además con la posibilidad que, a través del desempeño, en labores acordes a las condiciones del asalariado, se prolongue la vinculación laboral, para que perviva la prestación del servicio, y se garantice todos las prerrogativas propias de tal vínculo, como es la afiliación al sistema de seguridad social, para acceder a prestaciones asistenciales y económicas, en pro del restablecimiento de las condiciones de salud, y el acceso a recursos que garanticen una vida en condiciones mínimas y dignas. (...) Entonces, en cuanto al estado de salud de demandante durante la vigencia de la relación laboral y a la finalización de ella, la Sala encuentra probado en el plenario que el 20 de noviembre del 2019, BUS CAR S.S.A. informó al demandante el resultado de exámenes médicos practicados, con comentario “paciente en el momento en buenas condiciones generales con examen médico en énfasis cardiopulmonar, osteomuscular, dermatológico y neurológico sin alteraciones de importancia que le impidan realizar su actividad laboral” y se le comunicó las recomendaciones.” (...) Con todo se indicó que sus condiciones generales con examen médico en énfasis cardiopulmonar, osteomuscular, dermatológico y neurológico no tenían alteraciones de importancia que le impidieran realizar su actividad laboral y no se estipularon restricciones y/o recomendaciones de adaptaciones a su labor para el manejo de patología de audición, más allá de hacer un control semestral. (...) Luego el demandante, aporta examen médico ocupacional de egreso calendado el 21 de abril del 2022, en el que se reseñó “curva audiométrica compatible con hipoacusia neurosensorial moderada bilateral con compromiso de frecuencias conversacionales, se observa disminución de 15DB en todas las frecuencias de ambos oídos en relación a la última evaluación.” (...) Lo anterior permite concluir a la Sala que efectivamente a la finalización del contrato de trabajo, el señor (JMS) si sufría una patología auditiva y requería monitorear y controlar los factores de riesgo para enfermedades cardiovasculares y osteomusculares, sin embargo, de las pruebas allegadas por la activa, no es posible determinar que tales condiciones le generaban obstáculos de nivel actitudinal, comunicativo o físico, que en el mediano plazo no le permitieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad condiciones que los demás. (...) La actuación probatoria de la activa para llegar al convencimiento del Juez fue muy limitada, como quiera que no se aportó historia clínica del demandante que, de cuenta de posibles tratamientos o atenciones médicas a sus dolencias, no se probó que hubiese estado incapacitado médicaamente ni siquiera en el último año, como tampoco se allegaron testimonios y/o cualquier otro tipo de evidencia acerca de que su situación de salud le impedía realizar su trabajo con normalidad. (...)

MP: DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

FECHA: 31/07/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, 31 de julio de 2025

Radicado: 05001-31-05-021-2022-00243-01
Demandante: JORGE MARIO SOSSA ORREGO
Demandados: BUS CAR S.A.S.
Asunto: APELACIÓN DE SENTENCIA
Tema: REITEGRO – FUERO POR SALUD

La Sala Quinta de decisión, presidida por el magistrado ponente **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**, e integrada por las magistradas **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

1. ANTECEDENTES.

De la demanda presentada.¹

Solicitó el demandante declarar que era beneficiario de estabilidad laboral reforzada al momento de la finalización de su contrato de trabajo y en ese sentido, se condena a la demandada a su reintegro sin solución de continuidad, costas y agencias en derecho.

Sobre los hechos fundantes de la acción, explicó que entre el 03 de febrero del 2017 y el 19 de abril del 2022 existió una relación laboral entre las partes; que padece

¹ Primera instancia, archivo 02.

hipoacusia neurosensorial bilateral, en tratamiento, hipertensión y problemas renales, hernia umbilical; que el 19 de abril del 2022 la pasiva terminó unilateralmente el contrato de trabajo sin tener en cuenta su estabilidad ocupacional reforzada; que el 21 de abril del 2022 le fueron practicados exámenes de egreso donde se reseñó que la curva de audiometría era compatible con hipoacusia neurosensorial moderada bilateral y se dejaron recomendaciones; que a la fecha de presentación de la demanda no había sido calificado pero que se encontraba en tratamiento de sus patologías y que su salario para el 2022 era la suma de \$1.000.000.

Respuesta a la demanda

BUS CAR S.A.S.²

La demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo, el salario, la finalización del vínculo laboral el 19 de abril del 2022, así como los diagnósticos del demandante. Sin embargo, señaló que la terminación se dio por justa causa, y que las patologías del actor constituyan enfermedades comunes no originadas en razón de la labor realizada, ni impedían el cumplimiento de sus funciones, por lo que no ameritaba un grado de estabilidad laboral reforzada.

se opuso a las pretensiones y propuso como excepción de mérito las denominadas temeridad y mala fe.

De la sentencia de primera instancia.³

² Primera instancia, archivo 10.

³ Primera instancia, archivo 12.

El día 04 de abril del 2024, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín resolvió en los siguientes términos:

- “1) Absolver a la(s) demandada(s) BUS CAR SAS de las pretensiones del (de la) demandante JORGE MARIO OSSA ORREGO.
- 2) Declarar probada la excepción de no acreditación de la condición de ser un sujeto con estabilidad laboral reforzada.
- 3) CONDENAR en costas al (a la) DEMANDANTE. Agencias en derecho 1/2 smlmv.
- 4) Se ordenará el grado de CONSULTA en favor del (de la) DEMANDANTE en caso de no apelación por su apoderado.”.

El de primera instancia sustentó su decisión en que, si bien en el examen médico le determinó una hipoacusia bilateral, no se probó que tal la situación de salud constituyera una discapacidad relevante que haya afectado el desempeño de sus funciones como conductor de un bus de servicio público de pasajeros.

2. RECURSO

El DEMANDANTE por intermedio de su apoderado presentó inconformidad en contra de la sentencia arguyendo que no se realizó una debida valoración probatoria, puesto aduce, el juez desbordó la facultad de interpretación de los conceptos médicos que aportó el demandante al establecer que su discapacidad no es moderada. En ese sentido, adujo que son los expertos médicos quienes deben establecer si la discapacidad es moderada o no, haciendo referencia que, para el caso en concreto, ello lo debe determinar un médico especialista otorrino. Mencionó que la pasiva no aportó pruebas al proceso teniendo la carga de desvirtuar la presunción de discriminación; que, como parte demandante demostró que el empleador conocía de su enfermedad; que el Ministerio del Trabajo no autorizó la finalización del contrato y; que no había

incapacidades médicas en el último año, pero que, ello no era necesario para demostrar su condición.

3. ALEGATOS

Concedido el término que establece el artículo 13 la Ley 2213 de 2022, las partes guardaron silencio.

4. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

De acuerdo con los hechos aceptados por las partes, en el presente evento se encuentran por fuera de discusión los siguientes hechos:

- 1) Que el 03 de febrero del 2017 el demandante fue vinculado para prestar servicios a favor de BUS CAR S.A.S. mediante contrato escrito a término fijo, el cual finalizó el 19 de abril del 2022 por decisión unilateral de la pasiva.
- 2) Que al momento del despido el demandante percibía un salario del \$1.000.000

Dicho lo anterior, corresponde a esta Sala determinar en el presente caso, si a la finalización del contrato de trabajo el demandante era beneficiario de estabilidad laboral reforzada por salud y en caso afirmativo, si procede declarar que la finalización del contrato es ineficaz, si es viable su reintegro sin solución de continuidad, el pago de la indemnización establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y costas del proceso.

Estabilidad laboral reforzada por salud.

En lo referente a la **estabilidad laboral por disminución de las condiciones de salud**, es pertinente indicar que, según el artículo 13 de nuestra Carta Política corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

En cumplimiento de este mandato constitucional, se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso será motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, impone que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica sea despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Y que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su disminución sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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.

Sobre la interpretación de esta norma (artículo 26 Ley 361 de 1997), las altas Cortes en Colombia, pese a que han venido unificando sus posiciones subsisten algunas diferencias que genera consecuencias disímiles al aplicarse a casos concretos, por tanto, es pertinente dar un repaso a ambas posiciones actuales, para luego exponer aquella asumida por esta corporación, como cumplimiento a la carga de transparencia y deber de sustentación suficiente de la decisión judicial.

Por un lado, para la **Sala de Casación Laboral de la CSJ**, a partir de la sentencia **SL 1152 de 2023** se rectificó el criterio que ataba la aplicación de la estabilidad laboral a la satisfacción de un porcentaje de calificación de PCL para dar paso a una valoración particular de cada evento que permita identificar si el trabajador experimenta barreras, entendida como obstáculo nivel actitudinal, comunicativo o físico que en el mediano o largo plazo impidan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Destacó la alta corporación que en el ámbito laboral debe propenderse por el mejor desarrollo posible de la actividad, así pues, al comunicarse al empleador la existencia de alguna barrera, le corresponde mitigarlas a través de ajustes razonables, entendidas como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a cada caso concreto, que no resultan desproporcionadas, a efectos de garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás.

De ahí que, para la Sala de Casación Laboral de la CSJ la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997 obedece a unos parámetros objetivos a saber:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF (clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud), “*problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*”.

- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Precisando que tales condiciones no están sometidas a un sistema de tarifa probatoria y por tanto a su convencimiento puede llegarse a través de cualquier medio.

Así pues, expuso 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.

Carga que se cumple al demostrar que realizaron los ajustes razonables o que asumir una obligación mayor era desproporcionada, lo que debió haberse puesto en conocimiento del empleado. También puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Como consecuencia, si se comprueba que el trabajador al momento de la desvinculación, se hallaba en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio, lo que dará lugar a su ineficacia, con el reintegro al empleo donde habrán de aplicarse los ajustes razonables para el desempeño de la función, seguido del pago de salarios y demás emolumentos laborales, y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Posición jurisprudencial que se ha reiterado desde aquella providencia, entre otras en decisiones CSJ SL1154-2023, CSJ SL1259-2023, CSJ SL2834-2023, que amplían este criterio y establecen que tal criterio tiene aplicación para hechos ocurridos a partir de la vigencia de las leyes 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Ahora, y para lo que a este caso interesa, se hace mención a la posición de la alta corporación relativa a la operatividad de la terminación del contrato por expiración del término, al indicar que el cumplimiento del plazo será causal objetiva, solo si se demuestre además que desapareció la causa que dio origen al vínculo o la necesidad empresarial, de lo contrario se genera una presunción que la no prórroga del contrato tuvo un origen discriminatorio (al respecto CSJ SL 711 de 2021)

A la par, la **Corte Constitucional** ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores en condición de discapacidad y disminución física o psíquica, concluyendo que el beneficio no solo aplica para quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que se extiende a aquellos cuya salud **se deteriora durante el desempeño de sus funciones no pudiendo realizar sus labores en las condiciones regulares**, (Sentencias SU-049 de 2017, SU 040 de 2018 y T-237 de 2020).

Para la guardiana de la Constitución, el fuero de salud se activa una vez verificados una serie de requisitos, con independencia de la vinculación laboral, los que enuncia la sentencia T 041 de 2019, a saber: **1)** Existencia de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales; **2)** Conocimiento del empleador de las afecciones de salud del trabajador retirado y **3)** Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de

despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad. Añade la Corte que tal garantía se predica de cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante.

Como medida que fortifica el fuero de salud, en criterio de la Corte Constitucional, cuando el empleador pretenda dar por terminado el vínculo con un trabajador que experimenta afectaciones que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, habrá de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral, en caso contrario, de acreditarse el conocimiento del empleador del estado de salud, la terminación del contrato se presume discriminatoria, y solo podrá el empleador abstraerse de las consecuencias, si demuestra que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado (al respecto la sentencia T 118 de 2019).

En lo atinente a la finalidad y necesidad de la previa autorización por parte del Inspector del Trabajo, la Corte Constitucional en diversas sentencias de tutela entre ellas las: T - 320 de 2016, T- 502 de 2017, T-305 de 2018, T – 041 de 2019, T 052 de 2020, T 020 de 2021, a partir de sus consideraciones y conclusiones enfatiza en la finalidad del fuero de salud, cual es la protección frente al despido o discriminación laboral en razón de la condición de discapacidad, dejando claro que la anuencia previa por parte de la autoridad del trabajo vigoriza la garantía, pero no constituye la esencia de la protección en tanto, su omisión si bien genera una presunción de despido discriminatorio, tal hipótesis es susceptible de ser desvirtuada, siendo del resorte del empleador demostrar la existencia de una causal objetiva para el despido y en todo caso, ajena a la condición de discapacidad.

En síntesis, estando en presencia de un despido o terminación del contrato, cualquiera sea su modalidad o duración, **respecto de una persona que tengan una considerable afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**, que sean de conocimiento del empleador, no se cuente con la previa autorización de la oficina del Trabajo y no se desvirtúe la presunción de despido discriminatorio, habría lugar a declarar **a)** La ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). **b)** El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación, **c)** El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso y **d)** el derecho a recibir “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 (Corte Constitucional T 052 de 2020).

Con este panorama, esta corporación encuentra que la visión que en el momento presenta la Sala de Casación Laboral de la CSJ proviene no solo de un análisis de la norma (Ley 361 de 1997), sino que avanza hacia una interpretación sistemática, al integrar los cometidos internacionales del Estado en pro de las personas que soporten algún tipo de limitación que comporte una barrera para el desempeño laboral, tal como señala la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, que fue

insertada en la legislación interna por la Ley 1346 de 2009, última reglamentada en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, además que se nutre de conceptos de reconocimiento global como es el CIF, para que la protección interna esté a tono con las pautas internacionales.

Además impone evaluar si tal condición representa una barrera en el mediano y largo plazo de forma que lo que se verifica es las consecuencias más que inmediatas o pasajeras, e identifica que dentro del ambiente laboral se haya cumplido con el deber de garantizar espacios de trabajo que permitan el ejercicio de la igualdad material (discriminación positiva), esto es acude a criterios de interpretación del derecho desde los planos consecuencialista y finalista, además de permitir que, en ejercicio del debido proceso cada parte presente los elementos de defensa para desvirtuar las presunciones de trato discriminatorio, en tanto no se aplica como una regla rígida o estándar probatorio, sino que responde a un análisis particular de cada evento, esto es, es fiel al postulado constitucional del debido proceso.

Así pues, reconoce la sala que el derecho al trabajo no solo se satisface con el reconocimiento de los beneficios debidamente causados, pero además con la posibilidad que, a través del desempeño, en labores acordes a las condiciones del asalariado, se prolongue la vinculación laboral, para que perviva la prestación del servicio, y se garantice todos las prerrogativas propias de tal vínculo, como es la afiliación al sistema de seguridad social, para acceder a prestaciones asistenciales y económicas, en pro del restablecimiento de las condiciones de salud, y el acceso a recursos que garanticen una vida en condiciones mínimas y dignas.

Es así que, en criterio de esta corporación, para que se active el fuero de salud, el trabajador habrá de soportar una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a

mediano y largo plazo que le impida el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y que aquella fuera de conocimiento del empleador. Por parte del empleador para derruir la presunción de trato discriminatorio corresponderá demostrar que que realizaron los ajustes razonables o que asumir una obligación mayor era desproporcionada, lo que debió haberse puesto en conocimiento del empleado, además de demostrar que la terminación obedeció a una causal objetiva, que en el caso del fallecimiento del plazo habrá de estar unida a la extinción de las causas que le dieron origen al contrato o de la necesidad empresarial.

Caso concreto:

La Sala se dirige a establecer si a la finalización contractual el trabajador padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo y, además si aquella deficiencia le generaba una barrera que, al interactuar con el entorno laboral, le impidiera ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás, para luego, en caso afirmativo, establecer si el despido fue discriminatorio u ocurrió por una causa objetiva.

Entonces, en cuanto al estado de salud de demandante durante la vigencia de la relación laboral y a la finalización de ella, la Sala encuentra probado en el plenario que el 20 de noviembre del 2019, BUS CAR S.S.A. informó al demandante el resultado de exámenes médicos practicados, con comentario *“paciente en el momento en buenas condiciones generales con examen médico en énfasis cardiopulmonar, osteomuscular, dermatológico y neurológico sin alteraciones de importancia que le impidan realizar su actividad laboral”* y se le comunicó las recomendaciones: *“1. Adoptar estilos de vida saludable, ejercicio cardiovascular 60 minutos diarios, dieta balanceada alta en fibra, frutas y vegetales, baja en azúcares, carbohidratos y grasas. 2. Debe seguir manejo y control de patología cardiovascular y metabólica con su Eps. 3. Debe ir a su Eps para*

manejo de patología de pared abdominal, en caso de dolor, molestia a nivel umbilical o que la hernia aumente de tamaño. 4. Debe seguir cuidados y control de patología renal con su Eps. 5. CONTROL SEMESTRAL Continuar con el plan de manejo de su patología por ORL/ audiología Aportar audiometría clínica en el próximo examen laboral”⁴.

Todas las anteriores recomendaciones, se observan que son de cuidado personal a las patologías que sufría el demandante, entre las que se destaca dirigirse a la EPS para dar manejo de patología cardiovascular, metabólica, renal, de pared abdominal en caso de dolor o molestia, o que la hernia aumente de tamaño y; control semestral con la ARL por patología de audición, sin establecerse allí el diagnóstico. Con todo se indicó que sus condiciones generales con examen médico en énfasis cardiopulmonar, osteomuscular, dermatológico y neurológico no tenían alteraciones de importancia que le impidieran realizar su actividad laboral y no se estipularon restricciones y/o recomendaciones de adaptaciones a su labor para el manejo de patología de audición, más allá de hacer un control semestral.

Luego el demandante, aporta examen médico ocupacional de egreso calendado el 21 de abril del 2022, en el que se reseñó “*curva audiométrica compatible con hipoacusia neurosensorial moderada bilateral con compromiso de frecuencias conversacionales, se observa disminución de 15DB en todas las frecuencias de ambos oídos en relación a la última evaluación. Realizar control auditivo en tres meses por otorronolaringología, utilizar protección auditiva en ambiente ruidoso, no exponerse a ruido de más de 80 DB*”. En el apartado de restricciones laborales se indicó: sin restricciones laborales, y en recomendaciones ocupacionales se estableció que debía realizarse control de

⁴ Archivo 02, pg 25. Expediente digital de primera instancia.

audiometría en la IPS en 6 meses, asistir al programa de vigilancia cardiovascular y osteomuscular por la EPS, hacer pausas activas e higiene postural.

Lo anterior permite concluir a la Sala que efectivamente a la finalización del contrato de trabajo, el señor JORGE MARIO SOSA si sufría una patología auditiva y requería monitorear y controlar los factores de riesgo para enfermedades cardiovasculares y osteomusculares, sin embargo, de las pruebas allegadas por la activa, no es posible determinar que tales condiciones le generaban obstáculos de nivel actitudinal, comunicativo o físico, que en el *mediano plazo* no le permitieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad condiciones que los demás.

En este punto es relevante señalar que, para que se active el fuero a la salud corresponde evaluar si tal condición representa una barrera en el mediano y largo plazo, debiendo para ello el trabajador soportar además de una *deficiencia*, que aquella le *impide o dificulta* el ejercicio efectivo de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, pues es ello lo que detona la presunción de despido discriminatorio que invierte la carga de la prueba, debiendo entonces, demostrar el empleador que la finalización del contrato ocurrió con ocasión a una causa objetiva.

Si bien la acreditación de que su deficiencia representa una barrera a mediano plazo no está sometida a un sistema de tarifa probatoria, la parte demandante si tiene una carga demostrativa a través de cualquier medio, para llegar al convencimiento del operador jurídico. En este caso, tan solo se aportaron los dos documentos ya reseñados (Comunicación de Bus Car S.A. del 20 de noviembre del 2019 y examen de egreso), de los cuales no se puede establecer que sus diagnósticos constituyan un obstáculo para el desarrollo de su labor al menos a un mediano plazo, por el contrario, indican que no se dejaron restricciones laborales.

Es de llamar la atención que la actuación probatoria de la actua para llegar al convencimiento del Juez fue muy limitada, como quiera que no se aportó historia clínica del demandante que de cuenta de posibles tratamientos o atenciones médicas a sus dolencias, no se probó que hubiese estado incapacitado médica ni siquiera en el último año, como tampoco se allegaron testimonios y/o cualquier otro tipo de evidencia acerca de que su situación de salud le impedía realizar su trabajo con normalidad.

Entonces, si bien está probado que el demandante sufrió una disminución auditiva la cual se mantuvo vigente durante las fechas de terminación del contrato de trabajo y que requería seguimientos de su salud cardiovascular y osteomuscular, no se probó que esas afectaciones le hayan impedido tener acceso a la prestación del servicio, y en efecto, que se hayan generado barreras para el ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás, por lo que habrá lugar a confirmar la decisión de primera instancia.

Sin condena en costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CONFIRMA** la sentencia apelada, proferida el 04 de abril del 2024 por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín.

Sin condena en costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

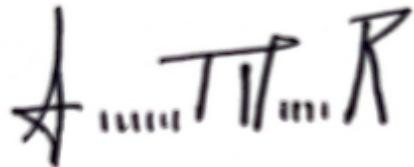
Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE