

TEMA: FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Se requiere la demostración de tres supuestos (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. / **GARANTÍAS PARA EMPLEADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD** – Cuando al momento de la vinculación el trabajador padece la limitación que le sirve de sustento para invocar la estabilidad laboral reforzada, caso en el cual ello no es posible, en consideración a las medidas afirmativas y estímulos para los empleadores que contribuyan con la creación y fomento de las fuentes de trabajo para personas con discapacidad, en los términos de los artículos 22 y 24 de la Ley 361 de 1997. /

HECHOS: Las pretensiones de la demandante se orientan a que se declare la existencia de un contrato realidad laboral, a término indefinido, con la empresa Colegiatura de Formación Laboral S.A.S.; e igualmente que es beneficiaria de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, y se disponga la nulidad del despido; condenándose al reintegro, el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir; indemnización de 180 días en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al igual que por despido sin justa causa e indexación. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, declaro que entre las partes existió la relación laboral; absolvió a la demandada de la pretensión de reintegro e indemnización por despido discriminatorio, condenándola al pago de la indemnización por despido injusto. El debate en esta instancia se centra en establecer si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud de la actora, y la factibilidad del reintegro al cargo ocupado, pago de salarios prestaciones e indemnización.

TESIS: Sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. (...) A partir de la sentencia SL1152-2023, (...) la Sala de Casación Laboral reevaluó la orientación en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En la última providencia citada, se expuso la síntesis de tal criterio, así: (i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 20131 (ii) Así, para la Sala, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne: - Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. - La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. - El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido. (...) Y según el criterio imperante de la Corte Constitucional, explicado en pronunciamientos SU087-2022 y SU061-2023, para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada se requiere la demostración de tres supuestos (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea

claro que la misma tiene origen en una discriminación. (...) Por resultar pertinente para la decisión a tomar, debe advertirse que también se cuenta con posición unificada de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral frente al evento en que al momento de la vinculación el trabajador padece la limitación que le sirve de sustento para invocar la estabilidad laboral reforzada, caso en el cual ello no es posible, en consideración a las medidas afirmativas y estímulos para los empleadores que contribuyan con la creación y fomento de las fuentes de trabajo para personas con discapacidad, en los términos de los artículos 22 y 24 de la Ley 361 de 1997. (...) En sentencia SU040 de 2018, citada por el a quo, se dijo: 7.1.4. Así las cosas, en el caso particular de la demandante se advierte que su contratación se hizo dentro de un proceso de inclusión de personas en condición de discapacidad perteneciente a una política pública de inclusión del Plan de Desarrollo “Bogotá Humana 2012-2016” y bajo una de las modalidades permitidas, es decir, a través de un contrato de prestación de servicios y de manera temporal. De manera que la vigencia de este contrato se encontraba claramente establecida y era conocida por las partes suscribientes del mismo, situación que no permitía que se generaran expectativas de permanencia para la accionante ni mucho menos una estabilidad laboral reforzada en los términos expuestos reiterada y consistentemente por la jurisprudencia de esta Corporación, en la medida que (i) la actora fue contratada bajo una política pública de inclusión específica y en virtud de su pertenencia a la población discapacitada, y (ii) la finalización de la misma no obedeció a su discapacidad ni se constituyó en un acto discriminatorio en su contra. Todo lo contrario, su desvinculación obedeció al vencimiento del pacto inicialmente acordado y a la pérdida de vigencia de la política pública distrital bajo la cual fue contratada. (..) En el caso concreto; la demandante para fecha de finalización del contrato ni con antelación tenía restricciones diferentes a las propias de su limitación, tampoco recomendaciones, o incapacidades médicas que conduzcan a presumir una conducta discriminatoria, razones que llevan a la confirmación de la decisión de primer grado, sin que haya lugar al análisis de la indemnización por despido sin justa causa, al no haberse cuestionado.

MP: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 25/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Karen Julieth Gómez Rúa
DEMANDADO	Colegiatura de Formación Laboral S.A.S.
PROCEDENCIA	Juzgado 02 Laboral del Circuito de Bello
RADICADO	05088 3105 002 2023 00388 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 126 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997 o indemnización por despido. La patología se conocía desde antes del inicio de la relación laboral
DECISIÓN	Confirma negativa de estabilidad

En la fecha, **veinticinco (25) de junio de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados: **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García** y como ponente, **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante, contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, dentro del proceso ordinario promovido por **Karen Yulieth Gómez Rúa**, contra la sociedad **Colegiatura de Formación Laboral S.A.S.**. Código de radicado único nacional 05088 3105 **002 2023 00388** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 011**, que se plasma a continuación.

Antecedentes

Las pretensiones de la demandante se orientan a que se declare la existencia de un contrato realidad laboral, a termino indefinido, con la empresa **Colegiatura de Formación Laboral S.A.S.**, entre el 1º de agosto y el 29 de septiembre de 2022; e igualmente que es beneficiaria de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, y como consecuencia se disponga la nulidad del despido, condenándose al reintegro con el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir. Pide también indemnización de 180 días en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al igual que la por despido sin justa causa. Ruega la indexación de los conceptos que lo permitan y la condena en costas.

En sustento afirma que, fue contratada de manera verbal por la empresa **Colegiatura de Formación S.A.S.** el 05 de agosto de 2022, parra el cargo de **trabajadora social**, horario de **6 am a 4 pm,,** salario **\$1.500.000** mensual. Jefe inmediata **María Herlinda Hoyos**. Que en el transcurso de la relación laboral fue diagnosticada con **distrófica de cono por retina y cicatriz macular, miopía alta bilateral**, valoración que se dio el 20 de septiembre de 2022, con un plan de manejo que hacía evidente sus limitaciones visuales y su sometimiento a un proceso de rehabilitación, lo que puso en conocimiento de la representante legal **María Herlinda Hoyos**, tomando esta la actitud de no continuar con el servicio de la actora, señalando las dificultades que genera **no tener buena visión**; fue así como el **29 de septiembre del año en mención**, 09 días después del examen que determinó la enfermedad visual, se le finalizó el contrato, aduciéndose a término fijo y no haberse superado el periodo de prueba, sin que tal documento se hubiere firmado por la reclamante, luego la vinculación es de carácter indefinido.

Subsanados los defectos advertidos por el Juzgado de conocimiento, en auto del **31 de julio de 2023**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente enterada de la actuación la sociedad convocada allegó contestación en los siguientes términos:

De los hechos acepta el cargo desempeñado, el nombre de la jefe inmediata. Los demás supuestos son parcialmente ciertos, no le constan, son apreciaciones personales o no son ciertos. Explica que la actora tuvo dos contratos a término fijo, el primero entre el 9 de agosto y el 30 de noviembre de 2021, y el segundo, del 1º de agosto al 30 de noviembre de 2022. Que no hace contratos verbales, siempre son a término fijo por estar supeditados a la cobertura educativa con la Secretaría de Educación del Municipio de Bello. El horario era de 6 am a 4 pm con una hora para el almuerzo, no se laboraban los sábados. La historia clínica a que se hace referencia en el hecho sexto nunca fue entregada a la Colegiatura, pero reposa la del año 2019, **que fue conocida antes del primer contrato**, en la que ya se establecía "**discromatopsia total**" y "**exudados maculares con cicatriz**", lo que no fue impedimento para ninguna de las dos vinculaciones aun conociéndose su limitación. Se atiene a lo que se demuestre. Acepta la terminación de la segunda vinculación en la fecha indicada, reiterando que la misma lo fue a termino fijo. **Se opuso** a la prosperidad de las pretensiones al realizar los pagos en debida forma y propuso las **excepciones** de: inexistencia de obligaciones, prescripción, caducidad, buena fe, cobro de lo no debido, pago total de lo adeudado, temeridad y mala fe de la actora, pleito pendiente – ante la existencia de proceso administrativo ante el Ministerio del Trabajo; y la genérica o universal oficiosa.

La primera instancia culminó con **sentencia** proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, en cuya parte resolutive dispuso:

PRIMERO. DECLARAR, que entre la señora KAREN YULIETH GÓMEZ RÚA y la COLEGIATURA DE FORMACION LABORAL S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1 de agosto de 2022 y 29 de septiembre de 2022.

SEGUNDO. ABSOLVER a COLEGIATURA DE FORMACION LABORAL S.A.S. respecto de la pretensión principal tendiente al reintegro y reconocimiento y pago de la indemnización por despido discriminatorio presentado por la señora KAREN YULIETH GÓMEZ RÚA, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva.

TERCERO. CONDENAR a la COLEGIATURA DE FORMACION LABORAL S.A.S. a recocer y pagar a la señora KAREN YULIETH GÓMEZ RÚA la suma de \$1´400.000 por concepto de indemnización por despido injusto.

CUARTO. COSTAS a cargo de la demanda. Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$70.000.

Para el juzgador, con la prueba allegada quedó establecida la existencia de vinculación laboral a termino indefinido, acordado entre las partes, con extremos entre el **1º de agosto y el 29 de septiembre de 2022**, al no haberse suscrito por la reclamante el denominado contrato a termino fijo. No operó despido discriminatorio, toda vez que, contrario a lo afirmado en los hechos de la demanda, quedó evidenciado, con la documental traída por la pasiva, que el padecimiento visual le fue diagnosticado desde 2019, como se advierte de la historia clínica y hoja de vida presentada por la señora Karen, luego, al darse la contratación, **con conocimiento previo de la limitación visual, no es posible invocar esta para efectos de una estabilidad reforzada**, razones por las que con sustento en la sentencia **SU040 de 2018, en que se decidió asunto similar**, desestimó tal ruego.

De cara a la desvinculación en periodo de prueba, no tuvo acogida al no pactarse por escrito, ni estarse ante contrato a término fijo, por lo

que el mismo fue a término indefinido, y con ello impuso la indemnización tarifada en el artículo 64 del C. S. del T.

Inconforme con tal veredicto, se interpuso **recurso de apelación** por el apoderado de la actora, en forma parcial, **al no otorgársele la estabilidad laboral reforzada** esencia del trámite; se dijo por el juzgador que no es procedente porque el empleador conocía de su discapacidad, pero queda claro, como se manifiesta en la contestación y por la actora en interrogatorio, que pudo trabajar en el contrato anterior, que no es objeto de debate, pero muestra que un año atrás, médicamente estaba bien, era docente, maneja el tema de la oratoria y la visión, porque también toca hacerlo. La discriminación por la discapacidad, lo reitera, se examina a partir del hecho que el 23 de septiembre de 2022 no puede tener el 100% del tiempo suficiente para los procesos encomendados y no era lo que buscaba la colegiatura; la discriminación existe cuando se determina, con su historia clínica del 20 de septiembre de 2022, las condiciones que conllevaban la discapacidad por baja visión. Entonces cual fue la razón e intención del despido, a sabiendas que de mala fe se anexa un contrato y se termina por periodo de prueba cuando no fue la esencia de lo acordado, **siendo clara la intención, no el conocimiento, la intención de la empresa que con el proceso que se venía a futuro la actora no era esencial para el desempeño laboral**. Pide examinar la prueba y revocar la sentencia en cuanto a la estabilidad laboral reforzada.

Las partes no hicieron uso de la etapa de alegaciones en esta instancia.

En orden a decidir, basten las siguientes;

Consideraciones

Queda definido, pues frente a ello no se manifestó inconformidad alguna, que entre las partes existió un **contrato de trabajo a término indefinido entre el 1º de agosto y el 29 de septiembre de 2022**, calenda en que finalizó sin justa causa, imponiéndose condena por la indemnización tarifada en el artículo 64 del C.S.T. en la suma de **\$1.400.000**.

En tales condiciones, el debate en esta instancia se centra en establecer si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud de la actora, y la factibilidad del reintegro al cargo ocupado para la data de su desvinculación, con pago de salarios, prestaciones e indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencias SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios oportunamente adosados, los falladores tienen la facultad de otorgar mayor peso a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

Se procede entonces al análisis de la estabilidad laboral reforzada, para lo que resulta pertinente destacar que a partir de la sentencia

SL1152-2023, reiterada, entre otras en las: SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023, SL1183-2023, SL2834-2023 y SL144-2024, la Sala de Casación Laboral reevaluó la orientación en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En la última providencia citada, se expuso la síntesis de tal criterio, así:

(i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013¹.

*(ii) Así, para la Sala, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí **debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria**, sin necesidad de una prueba solemne:*

- ***Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.***
- ***La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.***
- ***El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.***

*(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] **conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo [...]**», en la medida en que «[...] el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables». Negrillas intencionales.*

Y según el criterio imperante de la Corte Constitucional, explicado en pronunciamientos **SU087-2022 y SU061-2023**, para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada se requiere la demostración de tres supuestos: "

¹ Esto en relación con los hechos ocurridos a partir de la entrada en vigencia de esas normas.

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.” (resaltos fuera del texto original)

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.</p>
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

Por resultar pertinente para la decisión a tomar, debe advertirse que también se cuenta con posición unificada de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral frente al evento en que **al momento de la vinculación el trabajador padece la limitación que le sirve de sustento para invocar la estabilidad laboral reforzada**, caso en el cual ello no es posible, en consideración a las medidas

afirmativas y estímulos para los empleadores que contribuyan con la creación y fomento de las fuentes de trabajo para personas con discapacidad, en los términos de los artículos 22 y 24 de la Ley 361 de 1997. En sentencia **SU040 de 2018**, citada por el a quo, se dijo:

7.1.4. Así las cosas, en el caso particular de la señora Leyton Cortés se advierte que su contratación se hizo dentro de un proceso de inclusión de personas en condición de discapacidad –perteneciente a una política pública de inclusión del Plan de Desarrollo "Bogotá Humana 2012-2016"– y bajo una de las modalidades permitidas, es decir, a través de un contrato de prestación de servicios y de manera temporal.

De manera que la vigencia de este contrato se encontraba claramente establecida y era conocida por las partes suscribientes del mismo, situación que no permitía que se generaran expectativas de permanencia para la accionante ni mucho menos una estabilidad laboral reforzada en los términos expuestos reiterada y consistentemente por la jurisprudencia de esta Corporación, en la medida que (i) la señora María Eugenia Leyton Cortés fue contratada bajo una política pública de inclusión específica y en virtud de su pertenencia a la población discapacitada, y (ii) la finalización de la misma no obedeció a su discapacidad ni se constituyó en un acto discriminatorio en su contra. Todo lo contrario, su desvinculación obedeció al vencimiento del pacto inicialmente acordado y a la pérdida de vigencia de la política pública distrital bajo la cual fue contratada.

Y en la **SL3164-2023**, se ilustró:

En el asunto de que se trata, acreditada está la deficiencia física que padece el actor, que afecta su locomoción, a consecuencia de secuelas dejadas por la enfermedad de poliomielitis. Tal como se indicó al historiar el trámite, así fue aceptado por la encausada al contestar la demanda. En esa medida, el primer presupuesto de la discapacidad resultó acreditado, no empece, la confesión que el *ad quem* derivó del interrogatorio de parte rendido por el convocante del juicio -que no es dable examinar por esta vía- lo llevó a concluir que los problemas de movilidad del trabajador no constituían una barrera para el ejercicio pleno de su actividad laboral, de suerte que no se presumía discriminatorio el despido, ni viable la protección.

Si bien, una lectura desprevenida del fallo atacado, llevaría a pensar que para el juzgador de la alzada no operó la presunción, simplemente porque el actor fue contratado por Seti SAS, a sabiendas de su limitación física, en realidad, lo determinante de la decisión fue que el operador judicial no avizoró la existencia de barreras para la ejecución de sus funciones. Así se afirma, porque fue insistente en señalar **«que la deficiencia que padece el demandante no impedía o dificultaba el desempeño de sus labores en condiciones regulares»**.

En ese orden, la traza jurídica que hizo el colegiado para definir la condición de discapacidad, no sujeta a un porcentaje y, por contera, para la procedencia de la protección exigida, se aviene, en un todo, al criterio actual de la Sala sobre la materia.

Ahora bien, es lo cierto que en la sentencia CC SU040-2018, la Corte Constitucional asentó que no hay discriminación en la desvinculación por vencimiento del plazo en eventos en que se contrata con conocimiento de la discapacidad que padece una persona, y en el marco de una política pública de inclusión social -lo que a juicio de la censura se adoctrinó de cara a supuestos fácticos diferentes a los de ahora-; sin embargo, el fallador de segundo grado se refirió a ese pronunciamiento constitucional para destacar la finalidad del artículo 26 de la Ley 361, en tanto expresó:

[...] La norma anteriormente mencionada tuvo como finalidad permitir que las personas que padezcan una discapacidad puedan acceder al mercado laboral sin ser discriminados en razón de esa condición, esto es, derribar las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que históricamente han impedido que las personas con capacidades diversas puedan hacer efectivo su derecho al trabajo.

Esta finalidad es bien explicada en la sentencia SU-040 de 2018 (...).

Empero, como precedentemente se anotó, lo que le impidió dispensar la protección, fue que no halló demostrada la discapacidad (deficiencia-barreras) y, en consecuencia, la discriminación en el despido.

La Sala precisa, que en casos como el estudiado, en el que el empleador sabía de la situación del trabajador, y eliminando cualquier obstáculo que reprimiera el goce pleno de sus derechos, decide incorporarlo, no es posible presumir discriminación en la desvinculación, por la sola presencia de la deficiencia; por el contrario, tal circunstancia bien puede ser entendida como una práctica de acceso al empleo, al interior de las empresas que, en últimas, apunta al cumplimiento de uno de los principios generales de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, contenido en el artículo 3, literal c), relativo a la «participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad».

Lo anterior, en modo alguno significa, que durante la ejecución del contrato, no puedan devenir barreras que le impidan al trabajador ejecutar sus funciones en iguales condiciones que sus pares, pues no se pierda de vista que aquellas pueden ser actitudinales, comunicativas o físicas, y que, de hallarse demostradas, pueden dar lugar a dispensar la protección.

*En las transcripciones las negrillas son intencionales.

En el caso concreto, se afirmó y declaró la existencia de relación laboral de la demandante con la pasiva, entre el 1º de agosto y el 29 de septiembre de 2022. Y en los hechos se dijo:

6. Dentro de la relación laboral la señora KAREN GOMEZ RUA, fue diagnosticada con Distrofia de cono por retina y cicatriz macular, miopía alta bilateral. Dicha valoración se dio el 20 de septiembre de 2022.

7. En el diagnóstico y plan de la historia clínica del 20 de septiembre de 2022 es evidente las limitaciones visuales de la paciente la cual entra en un proceso de rehabilitación visual.

8. Al poner en conocimiento a la señora representante legal MARIA HERLINDA HOYOS MIRANDA, esta toma actitud de no querer continuar con la señora KAREN GOMEZ RUA, al señalar las dificultades que genera no tener una buena visión.

9. Es así como el día 29 de septiembre de 2022, 9 días después del examen donde se le determinan (sic) la enfermedad visual, la empresa demandada, decide terminar el contrato laboral verbal.

Y si bien al escrito introductor se adjuntó registro clínico, Hospital San Vicente Fundación – consulta externa- con fecha 20 de septiembre de 2022, en el que se indica:

Diagnóstico de ingreso

H542

VISION SUBNORMAL DE AMBOS OJOS

Estado : Confirmado Tipo : Confirmado Repetido

Causa externa : Enfermedad General

Diagnóstico y plan

Paciente de 27 años de edad con diagnóstico clínico Distrofia de conos por retina y cicatriz macular, miopía alta bilateral Reside en Niquia - con la madre Ocupación: trabajadora social - Institución educativa eduardo Ortega Arango intereses: recibir ayuda para ser independiente Actividades de autocuidado independiente logra realizar actividades diaria pero si no le mueven los objetos no realiza actividades de arreglo de casa ni cocina anteriormente lo hacia, refiere escotomas que limitan mucho el campo visual con dificultad identifica el dinero emplea celular con magnificación emplea computador portatil con lupa de accesibilidad, no escribe en tinta evaluación de agudeza visual visión lejana no percibe estímulo visión cercana con dificultad logra identificar 20/400 por su baja visión profunda requiere iniciar proceso de rehabilitación para adulto ciego, requiere intervención por: * 1 cita con medico fisiatra * 1 sesión con psicología * 1 sesión de trabajo social * 1 sesión destiñ para la inclusión * terapia ocupacional

Clasificación de la atención : No Urgente

Con la contestación la pasiva adosó **hoja de vida de la actora con historia clínica del año 2019**, documentos de los que se destacan las siguientes notas. En el primero expone:

CONDICIÓN

Presento una discapacidad visual en alto grado, pero con excelentes capacidades y habilidades para afrontar día a día mis propios retos.

Y en el segundo se lee:

OPTICA + VISION LS S.A.S.
CRA 47 # 55 - 29 SUCRE MEDELLIN
Tels. (4) 3220263 - 5115991 - CEL: 3234088671
Email: masvisionls@gmail.com

EVOLUCIÓN HISTORIA CLINICA Página: 1

Nombre: **GOMEZ RUA KAREN YULIETH** ID: 1020468050
Fecha: **10/10/2019** Consulta: 1

Baja visión - 24 AÑOS
AP: PAT CORAZON - EPILEPSIA - CX APENDICITIS Y 1 OVARIO - PENDIENTE CX NEUROLOGIA
AO: OD EXUDADOS MACULA CENTRAL OI CICATRIZ CORIORETINITIS
EN ALGUNA CITA POR RETINA 20/200 1 AÑO Y MEDIO
ULTIMA CITA RETINA OD CB 50 CMS OI 33 CMS
SUSPENSO LC CONJUNTIVITIS RECURRENTE GABYS TORICO, POSIBLE USO DE AIR OPTIX TORICO
MC: VEO MUY MAL HACE 1 MES, DIFICULTAD DE LEJOS Y CERCA - PÉRDIDAS DE VISION SUBITAS O REPENTINAS, CHISPITAS DE COLORES, VEO IMAGENES - Y AVECES NO ESTAN
EST. TRABAJO SOCIAL -
RUTINA: ORGANIZO CUARTO Y 7 AÑOS EN LA MISMA CASA - EN OTRAS CASAS Y UNIVERSIDAD CON TACTO
COCINA: MUY POCO EN LA COCINA, O ACOMPAÑADA - SOLO CON OLFATO Y PROBAR, PERO NO PUEDO VER UNA COMIDA
MADA
DIA - NOCHE IGUAL VISION, AUNQUE EN LA NOCHE UN POCO MEJOR - BASTONES
BOSTROS: VEO LOS BOSTROS Y MUY DISTORSIONADOS - VE FORMA -
CALLE: ANTES CONDUCA - SE INTENTADO IR SOLA Y CASI ME ATROPELLA UN CARRO -
MOLESTIA A LA LUZ NORMAL Y SOLAR -
LECTURA: AUMENTO FOTOS CON EL PC - TODO CON AUMENTO, NO ESCRIBO HACE 6 MESES - SIEMPRE CON SHARPIE Y NO LAPIS -
USE LUPA 1 AÑO EN PRACTICAS DE TRABAJO SOCIAL - HACE 1 AÑO Y MEDIO -
AV OD PFL ? DEXTROVERSION LUZ ROJA Y VERDE NO RECONOCE
OI EL ? NO RECONOCE LUZ DE NINON COLOR
REFRACCION OD -850-275 X 0 OI -850-250 X 0 NO RECUPERA, LEVEMENTE MEJOR
COLOR: DISCRIMATOPSIA TOTAL
ANGLER: NO SE HACE PORQUE NO VE NI RECONOCE OBJETOS
OD: EXUDADOS MACULARES OI CICATRIZ CORIORETINAL
PRUEBAS MAGNIFICACION
UPA 6X: NO MEJORA
UPA 8X NO MEJORA, NI ACERCANDO
CCTV LEVEMENTE FORMAS -
CCTV EN PROYECCION PANTALLA: 7.2 X RECONOCE LETRAS
TELESCOPIO: 6 - 8 X NO MEJORA -
DE: TRASTORNO DE RETINA AMBOS OJOS Y VISION SUBNORMAL DE AMBOS OJOS.
CONDUCTA: SE HACE ENFASIS DE MAGNIFICACION ELECTRONICA, SE HACE ENFASIS DE ACTIVIDADES DE REHABILITACION EN ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA Y CAMINAR CON BASTON O PERRO GUIA. REMISION A FUNDACION DE PERRO GUIA. SE HARA REVISION DE OCT CON OTRO RETINOLOGO. /Nada - oftalmologo
PACIENTE NO PUEDE TOMAR CLASES EN CONDICIONES NORMALES, SOLO PUEDE VER LAS LETRAS CON ALTA MAGNIFICACION Y ESTA SOLO LA PUEDE ENCONTRAR CON MAGNIFICACION ELECTRONICA (COMPUTADOR O WELINK). NO PUEDE LEER LIBROS DE LETRA PEQUEÑA, NO FUNCIONAN LUPAS DE AUMENTO.
REMISION A NEURO - OPTALMOLOGIA
LOIS CORREA
Luis José Correa Gamba
OPTICA + VISION
BAJA VISION - CONTACTO
850.180

Quedando evidenciada la limitación argumentada, en fecha anterior al 10 de octubre de 2019, **registrándose** baja visión. **OD** exudados macula central. **OI** cicatriz corioretinitis. En alguna cita por retina 20/200. 1 año y medio. Manifestándose por la paciente: **MC**. veo muy mal hace 1 mes. Dificultad de lejos y cerca. Pérdidas de visión súbitas o repentinas. Chispitas de colores. Veo imágenes y a veces no están. **Est.** trabajo social. **Rutina.** Organizo cuarto y 7 años en la misma casa

– **en otras casas y Universidad con tacto. Cocina: muy poco en la cocina, o acompañada – solo con olfato y probar, pero no puede ver una comida dañada.** Día – noche: **igual visión, aunque en la noche un poco mejor – bastones.** Ve los rostros distorsionados. Ve formas. **Color: discromatopsia total. Amsler. No se hace porque no ve ni reconoce objetos. Trastorno de retina ambos ojos y visión subnormal ambos ojos.** En la conducta se hizo énfasis en actividades de rehabilitación, caminar con bastón o perro guía y se le **remitió a fundación perro guía,** y aunque en **interrogatorio que le realizara el juzgado explicó** que estas eran **recomendaciones,** queda evidenciado que se trató de una conducta a seguir, **luego,** el deterioro en la visión no se dio para el **mes de septiembre de 2022,** y tampoco en esta ocasión se definió el tratamiento, **ello ocurrió en época anterior,** por lo que no es posible afirmar que la desvinculación obedeció a su condición, al no quedar demostrada ninguna circunstancia ocurrida en el lapso de labores que le generara *una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo,* diferente a la que traía o el agravamiento de esta; tampoco *La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás,* al manifestar en el interrogatorio que laboró para **Tecnometropolis** entre febrero y diciembre de 2023, y finalmente, **la condición en la visión fue conocida por la empleadora desde el año 2019,** cuando se dio la primera contratación, lo que no fue óbice para la prestación del servicio; **a ello se suma que ni para la fecha de finalización del contrato ni con antelación tenía restricciones diferentes a las propias de su limitación,** tampoco recomendaciones, o incapacidades médicas que conduzcan a **presumir una conducta discriminatoria,** razones que llevan a la confirmación de la decisión de primer grado, sin que haya lugar al análisis de la indemnización por

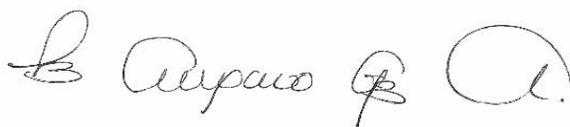
despido sin justa causa, al no haberse cuestionado.

En mérito de lo expuesto, **la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado **Segundo** Laboral del Circuito de Bello, dentro del proceso laboral ordinario promovido por **Karen Yulieth Gómez Rúa**, contra la sociedad **Colegiatura de Formación Laboral S.A.S.**

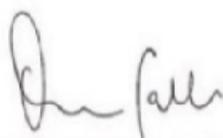
Sin costas en esta instancia, al no haberse causado.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijara 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 (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA