

**TEMA: PROTECCIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** - se determina conforme a los parámetros objetivos: La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. 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. Y que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

**HECHOS:** En la demanda se solicita declarar el reintegro definitivo del señor JDLL a las labores que venía desempeñando como operador de planta eléctrica u otras similares de la misma naturaleza, teniendo en cuenta las recomendaciones laborales emitidas por la EPS Cafesalud; el reconocimiento y pago de lo que haya dejado de percibir e indexación. Subsidiariamente si hay lugar a las indemnizaciones por terminación del contrato sin justa causa. El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la sociedad HMV INGENIEROS LTDA. de la totalidad de las pretensiones. (...) Deberá la Sala analizar si se demostraron los presupuestos fácticos y legales para declarar que el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del vínculo laboral.

**TESIS:** La Ley 361 de 1997, establece en su artículo 26, que ninguna persona en condición de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de dicha condición, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo y el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013, define que la persona en situación de discapacidad es aquella que padece de una deficiencia, que puede ser física, mental, intelectual o sensorial, que impida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igual de condiciones. (...) Desde la Sentencia SL 1360 de 2018, reiterada, entre otras, en las SL 017 y la SL 341 del año 2020, precisó que “no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. ...Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. (...) En igual Sentido en la Sentencia SL 5411 del 2021, en que se reitera la SL 2548 de 2019, señaló que con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos o que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos laborales; precisando que el propósito de la norma es impedir que las personas en situación de discapacidad fueran despedidas en virtud y específicamente por esa razón; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos. (...) En la Sentencia SL 4632 del año 2021, señaló: “para que proceda la protección es necesario que el trabajador, para el momento del despido, se encuentre en una situación de discapacidad o pérdida de la capacidad laboral en un grado significativo, razón por la cual el beneficio no opera para quienes tengan afecciones de salud o simples incapacidades médicas. (...) Y en la SL 1152 de 2023, reiterada en la SL 2290 del mismo año, explicó que “...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”; Es importante reiterar 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 (CSJ SL1360-2018).(...) La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta 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, conforme se explicó, 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. Aquí, vale precisar 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. (...) Por su parte, la H. Corte Constitucional, en la Sentencia T-118 de 2019, estableció como reglas para que proceda la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada: "(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.(...) En la Sentencia SU 087 de 2022, Y en la T-434 de 2020, reiterada en la T-237 de 2021, precisó la H. Corte que para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral y que la protección depende de tres supuestos: "(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación En cuanto a este último presupuesto, la Alta Corporación señaló que "existe una presunción legal (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio. En otras palabras, si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto. Sin embargo, esta corporación precisó que la carga de la prueba se traslada al empleador, quien podrá desvirtuarla demostrando que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa u objetiva."

MP. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 05/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Rama Judicial del Poder Público



## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, cinco (05) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

### SENTENCIA

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JUAN DE DIOS LÓPEZ LÓPEZ**  
**Demandado** : **HMV INGENIEROS LTDA.**  
**Radicado** : **05001-31-05-010-2016-01250-01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Seguridad Social–estabilidad laboral reforzada-  
**Decisión** : Confirma decisión absolutoria  
**Sentencia N°** : **052**

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO (en ausencia justificada) y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión<sup>1</sup>:

### ANTECEDENTES

---

<sup>1</sup> De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los Procesos de la jurisdicción Laboral.

### **Pretensiones:**

Declarar el reintegro definitivo del señor Juan de Dios López López a las labores que venía desempeñando como operador de planta eléctrica u otras similares de la misma naturaleza en el Municipio de San Luis –Ant.–, teniendo en cuenta las recomendaciones laborales emitidas por la EPS Cafesalud; el reconocimiento y pago de los aportes a seguridad social integral, salarios, viatico permanente, auxilio de movilización y prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir e indexación. Subsidiariamente si hay lugar a las indemnizaciones por terminación del contrato sin justa causa y la consagrada en el artículo 26° de la Ley 361 de 1997, indexación y costas del proceso.

### **Hechos relevantes:**

Afirma el apoderado de la parte actora, que el señor Juan de Dios López López entró a trabajar al servicio de la sociedad demandada el día 01 de febrero del año 2013 mediante contrato individual a término indefinido, desempeñando el cargo de Operador de Planta Eléctrica en el Municipio de San Luis –Ant.– en ejecución de un proyecto de montaje hidroeléctrico; que el 14 de diciembre de 2015 realizando actividades propias de su trabajo, sufrió un accidente laboral al resbalarse y caer sobre su pie izquierdo, ocasionándole un trauma rotacional de la rodilla izquierda, lo cual, según historia médica, tiene como diagnóstico *"lesión en la rodilla meniscal y artrosis medial" "artrosis tricompartmental comportamiento femorotibial del espacio articular, esclerosis subcontral y formación osteofitaria, hay perdida de cartílago en el aspecto central del cóndilo y el platillo tibial medial por hiperintensidad del hueso subcontral"*, para lo

cual se le ordenó por especialista procedimiento médico denominado "artroscopia de rodilla". Agrega que el actor viene recibiendo tratamiento médico, esto es, terapias, recomendaciones laborales por la EPS Cafesalud, procedimientos médicos, medicamentos y ha sido incapacitado en reiteradas ocasiones, relacionando incapacidades discontinuas desde el 15 de diciembre de 2015 hasta el 9 de noviembre de 2016<sup>2</sup>

Sostiene que su mandante fue despedido sin justa causa el 8 de abril de 2016, momento para el cual su empleador tenía pleno conocimiento y certeza de la patología y serios quebrantos de salud del trabajador producto del accidente laboral y que se encontraba en tratamiento médico, por lo cual presentó acción de tutela ante el "Juzgado Segundo de Ejecución Municipal de Medellín" el cual denegó el amparo constitucional por improcedente, siendo revocada la decisión mediante Sentencia del 31 de mayo de 2016, proferida por el Juzgado Tercero de Ejecución Civil del Circuito; siendo reintegrado por su empleador el 9 de junio de 2016, lo cual se hizo efectivo a partir del día 16 del mismo mes y año al encontrarse incapacitado el actor. Agrega que el reintegro del actor se hizo en la ciudad de Medellín donde quedan las oficinas

---

<sup>2</sup> "a) Incapacidad del 15/12/2015 al 19/12/2015 por 5 días  
b) Incapacidad del 25/02/2016 al 28/02/2016 por 3 días  
c) Incapacidad del 01/03/2016 al 02/03/2016 por dos días  
d) Incapacidad del 11/04/2016 al 10/05/2016 por 30 días  
e) Incapacidad del 13/04/2016 al 27/04/2016 por 15 días  
f) Incapacidad del 28/04/2016 al 29/04/2016 por 2 días  
g) Incapacidad del 01/06/2016 al 15/06/2016 por 15 días  
h) Incapacidad del 16/06/2016 al 30/06/2016  
i) Incapacidad del 05/07/2016 al 19/07/2016 por 15 días  
j) Incapacidad del 27/07/2016 al 02/08/2016 por 7 días  
k) Incapacidad del 03/08/2016 al 09/08/2016 por 7 días  
l) Incapacidad del 11/08/2016 al 13/08/2016 por 3 días  
m) Incapacidad del 26/08/2016 al 30/08/2016 por 5 días  
n) Incapacidad del 31/08/2016 al 02/09/2016 por 3 días  
o) Incapacidad del 03/09/2016 al 12/09/2016 por 10 días  
p) Incapacidad del 26/08/2016 al 30/08/2016 por 5 días  
q) Incapacidad del 03/09/2016 al 12/09/2016 por 10 días  
r) Incapacidad del 13/09/2016 al 20/09/2016 por 8 días  
s) Incapacidad del 21/09/2016 al 20/10/2016 por 30 días  
t) Incapacidad del 21/10/2016 al 09/11/2016 por 20 días"

de la sociedad demandada, realizando labores de oficios varios, como limpiar lámparas, labor que viene afectando notoriamente su salud, adicionalmente, el señor López debe viajar todos los días, siendo su domicilio el Municipio de Cocorná –Ant.–, lo cual está perjudicando no solo su salario, sino su calidad de vida y salud.

### **RESPUESTA A LA DEMANDA:**

**La sociedad HMV INGENIEROS LTDA., a través de apoderado judicial dio respuesta a la demanda**<sup>3</sup>, aceptando el vínculo laboral entre las partes, el despido y posterior reintegro del actor en cumplimiento a fallo de tutela y el accidente de trabajo; indicando que las atenciones médicas recibidas por el demandante por el evento generado al subirse a un bus, luego de finalizada su jornada laboral, finiquitaron hace más de un año y con posterior a las mismas, ha recibido atenciones médicas fundamentadas en dolencias de origen común que han sido atendidas por su EPS y no por la ARL Sura, entidad esta última que precisamente le hizo saber al señor Juan de Dios López López, según consta en el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, que: "*Se le explica que los hallazgos de la RM son de tipo preexistente y que no guardan relación con la contingencia laboral que ya se realizó el tratamiento de lo agudo (Esguince) en caso de persistir sintomatología deberá consultar a su EPS. De alta por rodilla de la ARL; Rodilla Normal, Rodilla Izquierda alineada, movilidad completa estable, dolor en ambas interlíneas, cuádriceps ok, no derrame, crepitación. Se le brindó tratamiento médico con mejoría para el diagnóstico de esguince de rodilla como consecuencia del accidente con mejoría*

---

<sup>3</sup> Folios 317 a 352 del archivo 03 del expediente digital de Primera Instancia.

*completa. Secuelas a calificar: Se determinan cero secuelas, son evidentes y claras las preexistencias en rodilla izquierda".*

Asegura que, conforme a la historia clínica, médicamente se concluyó que las dolencias que supuestamente aquejaban al actor meses después del evento que tuvo lugar en el mes de diciembre de 2015, fueron preexistentes y por ende han sido tratadas por su EPS, siendo las mismas de origen común, tal y como puede comprobarse en los registros médicos aportados en la demanda como prueba documental y en el dictamen de la Junta Regional de Calificación. Agrega que es cierto que al demandante le fueron generadas unas recomendaciones médicas temporales las cuales fueron acatadas y si bien es cierto el accionante fue incapacitado en varias ocasiones, no todas fueron por su dolor de rodilla, siendo claro que sobre el evento se estableció cero secuelas, además que tanto la ARL Sura como las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez dictaminaron que tiene cero por ciento (0%) de pérdida de capacidad laboral.

Sostiene que el contrato de trabajo del señor Juan de Dios López terminó el día 8 de abril de 2016, junto con otros doce (12) más, correspondientes a empleados que desempeñaban diferentes cargos, teniendo en cuenta que el proyecto para el cual estaban asignados había finalizado y no se requería los servicios de ese contingente de trabajadores; advirtiendo que el actor, para la referida fecha, no se encontraba incapacitado, ni con restricciones médicas u órdenes de reubicación y mucho menos con una calificación de pérdida de capacidad laboral.

De acuerdo a lo expuesto, se opuso a las pretensiones de la demanda y para su defensa formuló las excepciones que denominó: falta de causa para demandar, inexistencia de la obligación de reintegrar al demandante, prescripción, inexistencia de la calidad de limitado físico del demandante, pago, compensación y buena fe.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El **Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín (Ant.)**, mediante Sentencia **absolvió a la sociedad HMV INGENIEROS LTDA. de la totalidad de las pretensiones** formuladas en su contra por Juan De Dios López López, **declarando probada la excepción de inexistencia de la obligación de reintegrar al demandante. Condenó en Costas a cargo de la parte actora**, fijando las agencias en derecho en cuantía equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigentes a favor de la sociedad demandada.

**Frente a la decisión anterior no se formuló recurso de Apelación.**

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:**

**El apoderado de la sociedad HMV INGENIEROS LTDA.,** reitera los argumentos aducidos en los fundamentos y razones de derecho al momento de contestar la demanda como en los alegatos de conclusión de Primera Instancia; solicitando se confirme en

todas sus partes la Sentencia mediante la cual se absolvió a su mandante de todas las pretensiones de la demanda, por cuanto su representada ha actuado con estricto apego a la normativa y jurisprudencia aplicables sobre la materia y a que no están acreditados los elementos fácticos y jurídicos para que salgan adelante las pretensiones del actor.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

**Se conoce la Sentencia de Primera Instancia en el grado jurisdiccional de Consulta** en favor de la parte demandante, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

#### **Conflicto Jurídico:**

**El asunto a dirimir, radica en analizar si está conforme a derecho la decisión de Primera Instancia en cuanto absolvió de todas las pretensiones de la demanda; analizándose si se demostraron los presupuestos fácticos y legales para declarar que el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del vínculo laboral.**

**Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia;** por las siguientes razones:

Previo a entrar a resolver sobre los puntos objeto de Apelación, encuentra esta Sala que no está en discusión en esta Segunda Instancia la existencia del vínculo laboral entre el señor Juan de Dios López López y la sociedad HMV Ingenieros Ltda., desde el día 01 de febrero del año 2013, mediante contrato individual a término indefinido; que el actor sufrió un accidente de trabajo el 14 de diciembre de 2015, siendo despedido sin justa causa el 8 de abril de 2016 y que fue reintegrado en cumplimiento a Sentencia de Tutela, proferida por el Juzgado Tercero de Ejecución Civil del Circuito de Medellín.

La Ley 361 de 1997, establece en su artículo 26, que ninguna persona en condición de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de dicha condición, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo y el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013, define que la persona en situación de discapacidad es aquella que padece de una deficiencia, que puede ser física, mental, intelectual o sensorial, que le impida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.

Sobre el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, desde la **Sentencia SL 1360 de 2018**, reiterada, entre otras, en las SL 017 y la SL 341 del año 2020, precisó que ***“no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido***

**de un criterio discriminatorio. ...Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador.** Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva ...” (Negrillas fuera del texto). En igual Sentido en la **Sentencia SL 5411 del 2021, en que se reitera la SL 2548 de 2019**, señaló que **con la expedición de la Ley 361 de 1997, el legislador no pretendió evitar que los trabajadores que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos** o que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado a mantener vigente los vínculos laborales; precisando que **el propósito de la norma es impedir que las personas en situación de discapacidad fueran despedidas en virtud y específicamente por esa razón; pero no que ante la existencia de otro tipo de causas, el empleador no pudiera desvincularlos.**

En la Sentencia SL 4632 del año 2021, señaló: ***“para que proceda la protección es necesario que el trabajador, para el momento del despido, se encuentre en una situación de discapacidad o pérdida de la capacidad laboral en un grado significativo, razón por la cual el beneficio no opera para quienes tengan afecciones de salud o simples incapacidades médicas.”*** (Negrillas y subrayas fuera del texto).

Y en la **SL 1152 de 2023**, reiterada en la **SL 2290 del mismo año**, explicó que **“...no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral...”**; precisando los **parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección de estabilidad**

**laboral reforzada** del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, texto que se transcribe en extenso dada su pertinencia; veamos:

“...En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

**a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo.** Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los 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.**

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

Así, **a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario 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-; y

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

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.

Es importante reiterar 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 (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde 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 otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta 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, conforme se explicó, 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. Aquí, vale precisar 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...** (Negrillas y subrayas fuera de texto).

**Por su parte, la H. Corte Constitucional, en la Sentencia T-118 de 2019, estableció como reglas para que proceda la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada: “(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador. ...”** (Negrillas fuera del texto).

**En la Sentencia SU 087 de 2022,** precisó la H. Corte que para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de

una calificación de pérdida de capacidad laboral y que la protección depende de tres supuestos:

*“(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;*

*(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;*

*y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación...”*  
(Negrillas fuera del texto).

**Y en la T-434 de 2020, reiterada en la T-237 de 2021, la H. Corte se pronunció sobre los presupuestos necesarios para que se configure el fuero de la estabilidad laboral reforzada, sosteniendo que deben constatarse tres presupuestos: i) 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. En cuanto a este último presupuesto, la Alta Corporación señaló que *“existe una presunción legal (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio. En otras palabras, si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto. Sin embargo, esta corporación precisó que la carga de la prueba se traslada al empleador, quien podrá desvirtuarla demostrando que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa u objetiva.”* (Negrillas y subrayas fuera de texto).**

**En el asunto debatido, el a quo argumentó que el señor Juan de Dios López sufrió accidente de trabajo el cual, conforme a**

los dictámenes médicos practicados por la ARL y las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, no le generó una pérdida de capacidad laboral –cero por ciento (0%)- y si bien tuvo algunas incapacidades y recomendaciones, las mismas no se encontraban vigentes para el 8 de abril de 2016, fecha de terminación del contrato de trabajo, el cual fue finalizado por la terminación de la obra que realizaba la demandada en el Municipio de San Luis (Ant.); sin que por tanto se configuraran los presupuestos para declarar la existencia de una estabilidad laboral reforzada.

**Los anteriores argumentos del Juez los comparte esta Colegiatura, toda vez que el demandante al momento de la terminación del vínculo no se encontraba en un estado de discapacidad o debilidad manifiesta y se demostró que el despido no obedeció a un acto discriminatorio por parte de su empleador, como se explica a continuación:**

Rindieron declaración los señores Aracelly López López, Francisco Luis Rivera Jaramillo y Gloria Isabel Ramírez Botero, quienes obre lo que interesa a esta decisión manifestaron:

La señora Aracelly López López afirmó que su hermano sufrió un accidente de trabajo el 14 de diciembre de 2015; que fue despedido en abril del año 2016, estando enfermo e incapacitado por lo cual se presentó una demanda, siendo reintegrado a laborar bajo restricciones; aclaró que para ese momento vivía en el Municipio de Marinilla y su hermano en Cocorná, pero ella iba donde él. Cuenta que a su hermano le hicieron varias terapias, pero no le hicieron cirugías.

El señor Francisco Luis Rivera Jaramillo, indicó que conoció al demandante porque llegó a laborar a Cocorná a una empresa de ingenieros en la cual

tuvo un accidente en el 2015 que generó que lo desvincularan en el año 2016, lo cual sabe porque él le contó, así como de su estado de salud y de sus incapacidades; que el actor después fue reintegrado a unas oficinas ubicadas en Medellín en el barrio El Poblado y lo sabe porque siguieron en contacto.

Y la señora Gloria Isabel Ramírez Botero, quien labora en la demandada como Directora de Proyectos de la sociedad demandada desde el año 2005; afirmó que en razón de su cargo se enteró del accidente del señor Juan de Dios en la obra de la Central de Hidroeléctrica San Miguel. **Aseguró que la terminación del contrato de trabajo del actor en abril de 2016 obedeció a que la obra que tenían contratada se terminó, no había más actividades que desarrollar en el proyecto, entregándose la obra mediante acta al cliente CH San Miguel S.A.S. Explicó que en la empresa laboraban otros trabajadores a quienes también les fue terminado el contrato de trabajo al finalizar las actividades de la empresa en el proyecto** y que si bien el despido del actor fue a principios de abril y el acta de entrega es del día 22 de ese mes, ello obedeció a que luego de finalizada la obra lo que sigue es todo el cierre documental y contractual del proyecto como lo es entrega de planos de lo construido, de pólizas y demás de oficina que no corresponde a actividades de ejecución en la obra. Sostiene que el actor luego del accidente estuvo bajo seguimiento por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, laborando bajo ciertas restricciones y tiene conocimiento que fue calificado con una pérdida de capacidad del cero por ciento.

**En cuanto a la prueba documental,** obra la siguiente prueba:

-Informe de accidente de trabajo <sup>4</sup>, en el cual relató el demandante: *“finalizado el turno de trabajo me encontraba en la portería en el proceso de registrar mi huella digital en el sistema de control turnos del proyecto ubicado en la portería, cuando iba a subir al autobús de la empresa: sufrí un resbalón al pisar superficie de roca inestable, la cual me genera resbalón con caída hacia-tras (sic) quedando en posición sentado, lo cual me genero dolor en la rodilla que intensifico en la noche.”*

---

<sup>4</sup> Folios 144 a 145 y 374 a 375, del archivo 03 del expediente digital.

-En cuanto a las incapacidades presentadas entre la fecha del accidente de trabajo -14 de diciembre de 2016- y la terminación del contrato de trabajo -6 de abril de 2016-, obran en el expediente las siguientes<sup>5</sup>: del 15/12/2015 al 19/12/2015, por cinco (5) días; del 26/02/2016 al 28/02/2016, por tres (3) días y del 01/03/2016 al 02/03/2016 por dos (2) días.

-Oficio del 23 de mayo de 2016, mediante el cual la ARL Sura le notifica al demandante que en la calificación realizada se estableció una pérdida de capacidad laboral del cero por ciento (0%)<sup>6</sup>.

- Dictámenes de las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, en los cuales se indica que por el accidente de trabajo sufrido por el señor Juan de Dios López se establece una pérdida de capacidad laboral del cero por ciento (0%)<sup>7</sup>.

-En historia clínica<sup>8</sup> donde se da cuenta que el demandante el 15 de diciembre de 2015 consulta manifestando que el día anterior tuvo accidente que le causa dolor, se le ordena radiografía, se recomienda reposo, se da incapacidad de cinco (5) y no se dan restricciones ni recomendaciones laborales<sup>9</sup>.

-En consulta del 4 de enero de 2016<sup>10</sup>, se ordena solicitar cita para terapias y se indica que puede continuar con sus actividades laborales bajo las siguientes recomendaciones por diez (10) días: evitar soportar peso mayor a 20 kilos, evitar posiciones en cuclillas o de rodilla

---

<sup>5</sup> Folios 142, 120 y 212 del archivo 03 del expediente digital.

<sup>6</sup> Folios 453 a 454, del archivo 03 del expediente digital.

<sup>7</sup> Folios 456 a 459 y 467, del archivo 03 del expediente digital.

<sup>8</sup> Folios 268 a 272 del archivo 03 del expediente digital.

<sup>9</sup> Folio 270 del archivo 03 del expediente digital.

<sup>10</sup> Folio 262 del archivo 03 del expediente digital.

por largos periodos, o de manera repetitiva, evitar desplazamientos por terrenos irregulares y evitar movimientos continuos de flexo extensión de la rodilla; recomendaciones que fueron dadas en consulta del 27 del referido mes y año, por el término de 15 días.

-En atención en la IPS Aguacatala del 22 de enero de 2016, se le ordenaron al accionante seis (6) terapias<sup>11</sup>; constatándose en la atención médica del 26 de febrero de 2016 en el Hospital San Juan de Dios de Cocorná<sup>12</sup>, que el actor informó que terminó las terapias, se ordena medicamentos y se dan 3 días de incapacidad, sin recomendaciones. El 01 de marzo del citado año, se da como recomendaciones laborales, por el término de 15 días –es decir hasta el 16 de marzo-, evitar cargar, empujar o halar pesos mayores a 15 kilos y evitar flexión sostenida de rodillas<sup>13</sup> y se da dos (2) días de incapacidad<sup>14</sup>.

**Analizada la prueba documental y testimonial** antes reseñada, a la luz de lo establecido en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, **encuentra esta judicatura que tal como lo concluyó el Juez de Primera Instancia, el señor Juan De Dios López López no es beneficiario de la estabilidad laboral** consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **al no encontrarse al momento de la terminación del vínculo en un estado de debilidad manifiesta o discapacidad**, toda vez que tal como se precisa por la jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral, para que proceda la protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se

---

<sup>11</sup> Folio 266 del archivo 03 del expediente digital.

<sup>12</sup> Folios 251 a 253 del archivo 03 del expediente digital.

<sup>13</sup> Folio 119 del archivo 03 del expediente digital.

<sup>14</sup> Folio 120 del archivo 03 del expediente digital.

requiere, se establezca que el trabajador realmente se encuentre en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, que dé lugar a considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; situaciones que no se configuran respecto del demandante, pues no se encontraba incapacitado para el 8 de abril de 2016, fecha de terminación del contrato de trabajo, ya que luego de ocurrido el accidente laboral tuvo tres (3) períodos de incapacidad de cinco (5), tres (3) y dos (2) días, siendo la última hasta el 2 de marzo de 2016; no tenía recomendaciones ni restricciones vigentes y se le dictaminó por el accidente una pérdida de capacidad del cero por ciento (0%).

**Se concluye de lo expuesto, que el señor Juan De Dios López López al momento de la terminación del vínculo laboral no se encontraba amparado por el fuero de la estabilidad laboral reforzada por salud** establecido en la Ley 361 de 1997, sin que por tanto procediera declarar que era beneficiario del referido beneficio ni la indemnización consagrada en el artículo 26 de la citada normatividad.

Además de lo anterior, **se demostró que su despido no obedeció a un acto discriminatorio por parte de su empleador**, ya que conforme se indicó por la declarante Gloria Isabel Ramírez Botero, Directora de Proyectos de la sociedad demandada, **la terminación del contrato de trabajo del actor en abril de 2016 obedeció a que la obra que tenían contratada se terminó**, no había más actividades que desarrollar en el proyecto, entregándose la obra mediante acta al cliente CH San Miguel S.A.S.; aspecto este que se

encuentra demostrado además con el acta de entrega del Proyecto Hidroeléctrico San Miguel S.A.S. E.S.P.<sup>15</sup>; así mismo la referida declarante indicó que además del actor, se terminó el contrato a otros trabajadores por igual razón; siendo acreditado lo anterior con la documentación obrante a folios 403 a 426 del expediente, el cual da cuenta de la finalización de contratos de 12 trabajadores.

**Así las cosas, se confirmará la decisión de Primera Instancia en cuanto a las absolvió a la sociedad HMV INGENIEROS LTDA.** de la pretensión de reintegro del señor Juan de Dios López López por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, así como de la petición subsidiaria de la indemnización consagrada en el artículo 26° de la Ley 361 de 1997; haciéndose extensiva la absolución a la pretensión de indemnización por despido injusto, solicitada en subsidio, al encontrarse demostrado el pago de la misma por la sociedad empleadora conforme a las liquidaciones obrantes a folios 47 y 461, frente a la cuales no se formuló tacha alguna por la parte actora.

**Corolario de lo expuesto en los acápite anteriores, esta Sala de Decisión, confirmará en todas sus partes la Sentencia de la fecha y procedencia que en Consulta se revisa en favor de la parte demandante, incluida la condena en Costas.**

---

<sup>15</sup> Folios 376 a 397 del archivo 03 del expediente digital.

### **COSTAS:**

**No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia** al haberse conocido en el grado jurisdiccional de Consulta; de conformidad con lo establecido en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que se revisa en el grado jurisdiccional de **Consulta** en favor del demandante Juan de Dios López López. Lo anterior, de conformidad con lo explicado en la parte considerativa.

**SEGUNDO: No se condena en Costas** en esta **Segunda Instancia**, según lo indicado en la parte motiva.

**TERCERO:** Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

**Los Magistrados,**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**

**Ponente**



**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**

**(Sin firma por ausencia justificada)**

**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SECRETARÍA SALA LABORAL**

**EDICTO VIRTUAL**

**HACE SABER:**

**Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:**

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **JUAN DE DIOS LÓPEZ LÓPEZ**  
**Demandado** : **HVM INGENIEROS LTDA.**  
**Radicado** : **05001-31-05-010-2016-01250-01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Seguridad Social–estabilidad laboral reforzada-  
**Decisión** : Confirma decisión absolutoria

**FECHA SENTENCIA:** viernes 05 de abril de 2024  
Fijado lunes 08 de abril de 2024 a las 8:00 a.m.  
Desfijado lunes 08 de abril de 2024 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**