

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales, indemnizaciones – No se reconoce debido a que si bien el despido se hizo presentando una debilidad manifiesta y mediaba conocimiento del empleador, no se logra probar que dicha condición de salud fuera un limitante que le impidiera realizar con normalidad sus labores en igualdad con sus demás compañeros./

HECHOS: Se afirma que el día 14 de octubre de 2017 la demandante fue vinculada por la CORPXXX mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año. El 29 de noviembre de 2017 sufrió un accidente de trabajo que le generó incapacidades, la incapacidad inicial y sus prórrogas se dieron hasta el 24 de enero de 2018, a partir de esa fecha no volvió a recibir incapacidades; la accionada le informó que terminaba el contrato a esa fecha; se encontraba incapacitada; la Corporación tenía pleno conocimiento de todo lo anterior. La accionante interpuso Acción de Tutela y mediante Sentencia del 3 de julio de 2018 se ordenó el reintegro de la demandante como mecanismo transitorio; la Corporación dando cumplimiento al Fallo de Tutela, el 12 de julio de 2018 suscribió un nuevo contrato a término fijo inferior a un año, requiriendo a la trabajadora para que suscribiera previamente un contrato de transacción; si bien fue reintegrada no lo fue sin solución de continuidad, ya que aprovechando el estado de necesidad le hizo firmar un documento el mismo día de su contratación para que renunciara a sus derechos mínimos e irrenunciables, ciertos e indiscutibles; fue despedida nuevamente sin justa causa el 30 de noviembre de 2018. El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, refrendó la orden del Juez de Tutela, en cuanto dispuso el reintegro de la señora Luz Dary Tirado Tapiero, pero solo durante el tiempo en que subsistieron las causas que la hicieron beneficiaria del fuero de salud, las cuales no persistieron para el 30 de noviembre de 2018. El conflicto jurídico radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1) Si para la época de terminación del contrato de trabajo, la señora LDTT no era destinataria de estabilidad laboral reforzada. En caso de confirmarse la orden de reintegro 2) Se estudiará la validez de la transacción celebrada el 12 de julio de 2018, donde las partes acordaron quedar a paz y salvo por conceptos laborales derivados del contrato inicial; 3) Si la accionada actuó de buena fe en el retardo para el pago de la liquidación de prestaciones sociales; 4) Existencia de sanciones dobles.

TESIS: (...) Luego de valorar la prueba practicada, concluyó que la parte activa se encontraba en situación de debilidad manifiesta, debido a la afectación de su salud, ya que contaba con incapacidad médica para el día en que recibió la notificación de terminación del vínculo laboral, contaba con recomendaciones y restricciones médicas y tenía programadas fisioterapias, lo que era conocido por el empleador, cumpliéndose con los criterios fijados por la H. Corte Constitucional para ser beneficiaria de estabilidad reforzada, declarar ineficaz el despido y ordenar el reintegro laboral, explicando que el vencimiento del término pactado en el contrato de trabajo, no significa necesariamente que sea una justa causa de terminación cuando subsisten las causas que le dieron origen y el empleado ha cumplido de manera adecuada sus funciones. Sobre este tema, el artículo 262 de la Ley 361 de 1997, preceptúa que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo(...) En la Sentencia SL-1152 de 2023, reiterada en SL-2290 de 2023, 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, entre ellos, la existencia de una barrera para el trabajador que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer de manera efectiva su labor en condiciones de igualdad con los demás; señaló que para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador” (...) En el asunto

bajo análisis, el a quo refrendó el Fallo de Tutela proferido el 3 de julio de 2018, que tuteló transitoriamente los derechos de la demandante y ordenó a la Corporación demandada reintegrarla al cargo que desempeñaba u otro de semejantes características o superior, dada la garantía de estabilidad laboral reforzada derivada de haber estado incapacitada, tener programadas fisioterapias y contar con recomendaciones médicas previas a la finalización del vínculo, conforme a la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional. No obstante, en casos como el presente, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia como órgano de cierre de esta especialidad, tiene definido que para hacerse acreedor a esa protección, debe demostrarse la existencia de una deficiencia física o discapacidad, representativa de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, que al interactuar con el entorno laboral, le impidan ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; así mismo, para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva. (...) lo cierto es que, en el anterior contexto, no es viable tener como acreditada una deficiencia física o discapacidad para la época de la finalización del contrato laboral o la existencia de una barrera que impidiera al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. Recuérdese que conforme a Sentencia SL-572 de 2021, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, sino de la limitación física que ellos representan para el ejercicio de la labor; tampoco toda deficiencia puede asimilarse a una discapacidad, ni ésta en todos los casos, puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral, tal situación puede enmarcarse en una deficiencia de corto plazo, en la medida que fueron condiciones de duración relativamente corta, con expectativa de pronta recuperación, no se aportó prueba sobre secuelas que afectaran de forma sostenida el desempeño laboral; prueba de ello es que en interrogatorio la demandante reconoció que en julio de 2018 fue vinculada nuevamente a la Corporación para desempeñarse como Pedagoga, funciones que desempeñó hasta el día 30 de noviembre de ese año; y conforme a Sentencia SL1749-2025 las deficiencias de corto plazo no se encuentra cobijadas por el régimen de protección reforzada. Por tanto, en el anterior contexto, no se acredita siquiera la situación de discapacidad o deficiencia física de la trabajadora, como requisito para que se activara en su favor la presunción de terminación del contrato de trabajo por motivos de salud y que por ende tuviera rasgos discriminatorios. Si en gracia de discusión se admitiera que aquellos quebrantos temporales de salud dieran lugar a la presunción de despido discriminatorio; tampoco sería procedente ordenar el reintegro laboral, en la medida la demandante se vinculó con la Corporación mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por un periodo de 46 días, con fecha de inicio el 17 de octubre de 2017 y terminación el 2 de diciembre del mismo año (...) por lo que el vencimiento del plazo pactado constituye una causa objetiva para desestimar la presunción de despido discriminatorio, pues contrario a ello, el empleador mantuvo vigente el vínculo laboral respetando el periodo de incapacidad médica con que contaba la empleada, hasta el día 24 de enero de 2018; es más, continuó cancelando el pago de aportes al sistema de seguridad social integral en favor de la accionante más allá de la extinción del vínculo, durante todo el año 2018, lo que le garantizaba el acceso a los servicios de salud requeridos (...) Por todo lo expuesto, esta Sala de Decisión Laboral encuentra que le asiste razón al apoderado de la Corporación y en tal sentido, es procedente revocar la Sentencia de primera instancia, en cuanto refrendó la orden del Fallo de Tutela del 3 de julio de 2018, proferido por el Juzgado Segundo Penal del Circuito Para Adolescentes con Funciones de Conocimiento que dispuso el reintegro de la señora LDTT con el pago de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 indexada, los salarios causados entre el 25 de enero y el 11 de julio de 2018, liquidación definitiva de prestaciones sociales generadas entre el 17 de octubre de 2017 y el 30 de noviembre de 2018, indemnización por despido sin justa causa y sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; en su lugar, se

absolverá a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra. Por sustracción de materia no hay lugar a abordar el estudio de los demás temas objeto de apelación.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 11/12/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, once (11) de diciembre de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310501020180066701
Demandante	LUZ DARY TIRADO TAPIERO
Demandado	CORPORACIÓN EDUCATIVA SIN FRONTERAS
Providencia	Sentencia Segunda Instancia
Tema	Laboral individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales, indemnizaciones -.
Decisión	Revoca Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

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 y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare ineficaz la terminación del vínculo laboral realizado por la demandada el 24 de enero de 2018,

¹ 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.

así como, la transacción del día 12 de julio de 2018; se condene al reintegro laboral ratificándose la orden dada por el Juez de Tutela el 3 de julio de 2018, con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, prestaciones sociales, vacaciones, pago de aportes a la seguridad social, indemnización equivalente a 180 días de salario, indemnización moratoria por no consignación de cesantías y no pago oportuno de prestaciones sociales, indexación. **En subsidio,** se condene al pago de **indemnizaciones por despido sin justa causa, moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales,** indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que **el día 14 de octubre de 2017 la demandante fue vinculada** por la Corporación educación Sin Fronteras **mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año,** percibía un salario de \$1'080.000; se desempeñó como profesional en pedagogía. El 29 de noviembre de 2017 sufrió un accidente de trabajo que le generó incapacidades y orden para sesiones de terapias, debido a fracturas múltiples a nivel posterior, arcos costales 7-8-9-10-11, **la incapacidad inicial y sus prórrogas se dieron hasta el 24 de enero de 2018, a partir de esa fecha no volvió a recibir incapacidades; la accionada le informó que terminaba el contrato a esa fecha** y le presentó una liquidación definitiva por valor de \$291.576 que se negó a recibir y le fueron depositados en un Juzgado; para la mencionada fecha se encontraba incapacitada, con tratamientos

médicos, fisioterapias pendientes y contaba con restricciones laborales; la Corporación tenía pleno conocimiento de todo lo anterior.

Interpuso Acción de Tutela decidida por el Juzgado Segundo Penal del Circuito para Adolescentes con Función de Conocimiento de Medellín, quien mediante Sentencia del 3 de julio de 2018 ordenó el reintegro de la demandante, como mecanismo transitorio advirtiéndole que a través de la vía ordinaria podía obtener el reconocimiento de salarios, prestaciones e indemnizaciones; la Corporación dando cumplimiento al Fallo de Tutela, **el 12 de julio de 2018 suscribió un nuevo contrato a término fijo** inferior a un año, requiriendo a la trabajadora para que suscribiera previamente un contrato de transacción, hecho que quebrantó su voluntad dada la necesidad de reincorporarse a laborar; si bien fue reintegrada no lo fue sin solución de continuidad, **no le ha cancelado las acreencias laborales entre el 24 de enero y el 12 de julio de 2018**, ya que aprovechando el estado de necesidad le hizo firmar un documento el mismo día de su contratación para que renunciara a sus derechos mínimos e irrenunciables, ciertos e indiscutibles; la transacción no le representó algún beneficio. Fue despedida nuevamente sin justa causa el 30 de noviembre de 2018, con el pago de la liquidación definitiva en la suma de \$200.000.

Respuesta a la demanda:

La CORPORACIÓN EDUCACIÓN SIN FRONTERAS a través de apoderado judicial, **aceptó la existencia del vínculo**

laboral con la accionante para desempeñarse como pedagoga, dentro del contrato suscrito entre la Corporación y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), **con un término perentorio de 46 días**, cuya finalidad fue “...atender a la primera infancia en el marco de la estrategia de cero a siempre específicamente a los niños y niñas menores de cinco años de familias en situación de vulnerabilidad...”; admitió el salario, las incapacidades generadas y el pago a través de la ARL.

Explica que, **para el 24 de enero de 2018, no se procedió con un despido, ni con la terminación del contrato sin justa causa, sino que fue liquidado el contrato que se había prolongado en el tiempo hasta ese día, en virtud de una incapacidad laboral**; al terminarse el contrato con le ICBF la Corporación no tenía donde ubicarla, mientras estuvo por fuera de la entidad le pagó la seguridad social. Cumplió lo ordenado en el Fallo de Tutela, lo que conllevó a la terminación del vínculo laboral de otro trabajador del área administrativa, ya que no tenía dónde ubicar a la accionante y ésta no cumplía con el perfil de otro cargo; siempre se tuvo la convicción de volver a ganar una licitación con el ICBF, en la cual se pudiera contratar a la accionante, no obstante, siempre le canceló la seguridad social y actuaba como intermediaria antes las nuevas entidades que tenían bajo su cargo el contrato firmado con ICBF. Sostiene que la transacción celebraba solo cobijaba aspectos económicos y no derechos reconocidos legalmente, cuya finalidad era que la señora Luz Dary renunciaba a sus reclamaciones económicas, pero no a sus derechos, nada tenía que ver con la firma del nuevo contrato laboral, ni se le

condicionó para ello. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló como excepción cobro de lo no debido.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, refrendó la orden del Juez de Tutela, en cuanto dispuso el reintegro de la señora Luz Dary Tirado Tapiero, pero solo durante el tiempo en que subsistieron las causas que la hicieron beneficiaria del fuero de salud, las cuales no persistieron para el 30 de noviembre de 2018. **Condenó a la Corporación Educación Sin Fronteras a pagar los siguientes conceptos:**

- \$6.480.000 por indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por la finalización ineficaz del contrato del 24 de enero de 2018, con indexación al momento del pago.

- \$6.012.000 por salarios causados entre el 25 de enero y el 11 de julio de 2018.

- Liquidación definitiva de prestaciones sociales generadas entre el 17 de octubre de 2017 y el 30 de noviembre de 2018: \$1.245.667 por prima de servicios, \$1.245.667 por cesantías, \$117.553 por intereses a las cesantías y \$622.883 por vacaciones.

- \$26.640.000 por sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo generada entre el 1° de diciembre de 2018 y el 1° de diciembre de 2020, a partir del 2 de diciembre de este año se seguirán reconociendo los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera y hasta la fecha de satisfacción total de la obligación.

- \$2.479.000 de indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada.

Impuso condena en Costas a cargo de la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$2'200.000 en favor de la señora Luz Dary.

Recurso de apelación apoderado de Corporación Educación Sin Fronteras:

Sobre el tema de estabilidad laboral reforzada no existió discriminación alguna, ella fue contratada para un cargo específico durante 45 días no más con el ICBF, debido a que solo existía un contrato para desarrollar ese objeto en el que se necesitaba, siendo muy distinta la actividad desempeñada en la segunda vinculación. En cuanto a la transacción asegura que estuvo libre de vicios, se suscribió con autonomía de la voluntad, sobre derechos inciertos, eran derechos transables. Su representada **siempre actuó de buena fe**, como que nunca retiró a la trabajadora del sistema de seguridad social, no la despidió mientras estuviera incapacitada, cuando se terminó el contrato era porque ya la incapacidad había terminado y no se allegaron otras, no quiere decir que terminada la incapacidad la señora debiera continuar en el cargo; los documentos se suscribieron con toda la buena fe, con el ánimo de cumplir lo que allí se acordó entre las partes. Respecto a las sanciones aduce que están dobles y solicita se revise.

Alegatos de conclusión: Los apoderados de ambas partes reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentar el recurso de Apelación.

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

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1) Si para la época de terminación del contrato de trabajo, la señora Luz Dary no era destinataria de estabilidad laboral reforzada. En caso de confirmarse la orden de reintegro 2) Se estudiará la validez de la transacción celebrada el 12 de julio de 2018, donde las partes acordaron quedar a paz y salvo por conceptos laborales derivados del contrato inicial; 3) Si la accionada actuó de buena fe en el retardo para el pago de la liquidación de prestaciones sociales; 4) Existencia de sanciones dobles.

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

Temas objeto de apelación:

1. Estabilidad laboral reforzada:

El Juez de Primera Instancia acogiendo la postura jurisprudencial de la H. Corte Constitucional, indicó que la estabilidad laboral reforzada es aplicable a personas con una afectación a la salud que les impida o afecte el ejercicio de sus labores en condiciones regulares, independiente de si cuenta con un grado de pérdida de capacidad laboral; situación que debe ser conocida por el empleador y que se activa la presunción de despido discriminatorio si no existe una justificación suficiente para la desvinculación del trabajador. Luego de valorar la prueba practicada, concluyó que la parte activa se encontraba en situación de debilidad manifiesta, debido a la afectación de su salud, ya que contaba con incapacidad médica para el día en que recibió la notificación de terminación del vínculo laboral, contaba con recomendaciones y restricciones médicas y tenía programadas fisioterapias, lo que era conocido por el empleador, cumpliéndose con los criterios fijados por la H. Corte Constitucional para ser beneficiaria de *estabilidad reforzada*, declarar ineficaz el despido y ordenar el reintegro laboral, explicando que el vencimiento del término pactado en el contrato de trabajo, no significa necesariamente que sea una justa causa de terminación cuando subsisten las

causas que le dieron origen y el empleado ha cumplido de manera adecuada sus funciones.

Sobre este tema, el artículo 26² de la Ley 361 de 1997, preceptúa que **ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su estado³, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo**. Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la **Ley 1618 de 2013** “...*por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...*”, define quiénes son las personas con y/o en situación de *discapacidad*; veamos: “...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, **al interactuar con diversas barreras** incluyendo las actitudinales, **puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...**” (Negritas fuera de texto).

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia**, desde la **Sentencia SL-1360 de 2018**, reiterada entre otras, en **SL-4632 de 2021**, **SL-017 de 2020** y **SL-341 de 2020**, ha precisado que en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “...*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...*”; en Sentencia **SL-4031 de 2020** **explicó que la finalidad de la citada norma** “...*es que no tenga lugar una finalización del contrato fundada en la deficiencia física, sensorial o mental del empleado. De ahí que, por el contrario, si la decisión de extinguir la relación laboral obedece a un principio de razón objetiva, ésta se torna legítima...*”.

² La H. Corte Constitucional en Sentencia C-458 del 22 de julio de 2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones limitación y persona limitada, en el entendido que deben reemplazarse por las expresiones discapacidad y persona en situación de discapacidad

³ Discapacidad

En la **Sentencia SL-1152 de 2023**, reiterada en **SL-2290 de 2023**, 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**, entre ellos, la **existencia de una barrera para el trabajador que al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer de manera efectiva su labor en condiciones de igualdad con los demás**; señaló que para desestimar la presunción de despido discriminatorio, **el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva**, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador (ver también **SL3515-2024**).

Los alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fueron resumidos en la **Sentencia SL2210-2024** de la siguiente manera:

*“... (i) **Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad**, entendida 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 2013.*

*(ii) Así, 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. Delimitados estos, se activa la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

- **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».

Es decir, esa valoración del plenario debe efectuarse en conjunto con todos los elementos aportados en el proceso por las partes que le permitan, además de hallar los mencionados componentes, **establecer si la deficiencia se prolongó significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, informes médicos, las incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, dictámenes, testimonios, entre otros ...**” (Negritas fuera de texto).

Y en SL1749-2025 reiteró que “...lo relevante no es únicamente la existencia de una deficiencia, sino su interacción con las barreras del entorno que impidan o dificulten el ejercicio pleno de las funciones en condiciones de igualdad...”; en esta providencia **la Corte efectuó un análisis sobre los conceptos de deficiencia**, así como el carácter de mediano, largo y **corto plazo**, sobre este último explicó que **refiere a una expectativa de recuperación pronta que no genera alteraciones funcionales significativas o secuelas que afecten el desempeño laboral, precisando que estas situaciones no están cobijadas por el régimen de protección reforzada**; veamos:

“... Hace referencia a aquellas condiciones cuya duración es limitada y con una expectativa clara de recuperación pronta, sin que generen alteraciones funcionales significativas, secuelas ni afecten de forma sostenida el desempeño laboral.

Desde la perspectiva del modelo social y de derechos humanos de la discapacidad, acogido por la jurisprudencia mediante la interpretación de la Convención, y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estas situaciones no se encuentran en sí mismas cobijadas por el régimen de protección reforzada, ya que no implican una interacción sustancial con barreras del entorno ni afectan el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones. Se trata, en cambio, de afectaciones transitorias, o pasajeras que no alcanzan el umbral necesario para activar dicha garantía.

En conclusión, cuando del análisis probatorio efectuado por el juez se desprende que la condición médica corresponde a un evento pasajero o de corto plazo, resulta inane el estudio sobre la deficiencia o sobre las barreras y, por tanto, no sería procedente continuar con el examen de la configuración de una discapacidad o la obligación de realizar de ajustes razonables. La anterior delimitación metodológica garantiza que la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se oriente a quienes verdaderamente enfrentan deficiencias que se transforman en afectaciones persistentes en su funcionalidad y que, por ende, al interactuar con el entorno laboral hacen que la persona enfrente una barrera ...” (Negrillas fuera de texto).

En el asunto bajo análisis, el *a quo* refrendó el Fallo de Tutela proferido el 3 de julio de 2018, que tuteló transitoriamente los derechos de la señora Luz Dary y ordenó a la Corporación demandada reintegrarla al cargo que desempeñaba u otro de semejantes características o superior, dada la garantía de estabilidad laboral reforzada derivada de haber estado incapacitada, tener programadas fisioterapias y contar con recomendaciones médicas previas a la finalización del vínculo, conforme a la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional.

No obstante, en casos como el presente, **la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** como órgano de cierre de esta especialidad, **tiene definido que para hacerse acreedor a esa protección, debe demostrarse la existencia de una deficiencia física o discapacidad, representativa de una barrera para el trabajador** de tipo actitudinal, social, cultural o económico, que al interactuar con el entorno laboral, le impidan ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; así mismo, para desestimar la presunción de despido discriminatorio, **el**

empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva.

Si bien no se allegó al expediente la comunicación mediante la cual el empleador notificó la extinción del vínculo laboral, lo cierto es que ambas partes coinciden en la demanda y su respuesta, en que una vez finalizadas las incapacidades médicas de la trabajadora el día 24 de enero de 2018, fue finalizado el contrato.

De acuerdo con la **historia clínica** se verifica que la señora Luz Dary en calidad de pasajero de vehículo sufrió accidente de tránsito en vía pública el día 29 de noviembre de 2017, que le generó contusión en tórax con fracturas en varias costillas, con incapacidades que se prorrogaron hasta el día 24 de enero de 2018, lapso en el que recibió atención médica para la atención y recuperación de su salud, observándose que:

El **19 de diciembre de 2017**, el médico tratante registró: **buen estado general**, conducta de la consulta: **alta por mejoría** (folio 76 archivo 01 C01); el **29 de diciembre** de ese año: *aparentes buenas condiciones generales, Costillas: alterado, con faja estabilizadora de costilla, no edema, no equimosis, no entema (sic) dolor intenso a la palpación de cara anterior de reja costal izquierda, no crepitación, no deformidad*, conducta de la consulta: **alta por mejoría** (folio 77 archivo 01); en **revisión médica del 24 de enero de 2018** el galeno describió: **buenas condiciones generales, ... con faja costal, marcha sin ayudas, ... conducta de la consulta: remitido a terapia física, sin que se generara nueva incapacidad** (folio 80 archivo 01).

Lo reportado en la historia clínica evidencia que los tratamientos médicos recibidos por la trabajadora le permitieron recuperar paulatinamente su estado de salud, al punto que para el 24 de enero de 2018 no le fueron generadas más incapacidades y si bien a partir de allí fue remitida a diez (10) sesiones de terapias físicas, lo cierto es que en el anterior contexto, **no es viable tener como acreditada una *deficiencia física o discapacidad* para la época de la finalización del contrato laboral o la existencia de una barrera que impidiera a la trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.**

Recuérdese que conforme a Sentencia **SL-572 de 2021**, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, sino de la **limitación física** que ellos representan para el ejercicio de la labor; tampoco toda deficiencia puede asimilarse a una *discapacidad*, ni ésta en todos los casos, puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.

Ahora bien, más allá de la asistencia a las sesiones de terapias y la existencia de unas recomendaciones médicas relacionadas con “*evitar movimientos repetitivos por encima de la horizontal del hombro, evitar sostener cargas en hombro (bolsos) mayores de 10 kg., evitar manipulación de cargas y agarres fuertes mayores de 5 kg. con extremidad afectada, evitar empujar y halar objetos pesados*” (folio 94 archivo 01), **tal situación puede enmarcarse en una *deficiencia de corto plazo***, en la medida que fueron condiciones de duración relativamente corta,

con expectativa de pronta recuperación, no se aportó prueba sobre secuelas que afectaran de forma sostenida el desempeño laboral; prueba de ello es que en interrogatorio la demandante reconoció que **en julio de 2018 fue vinculada nuevamente a la Corporación para desempeñarse como Pedagoga, funciones que desempeñó hasta el día 30 de noviembre de ese año;** y conforme a Sentencia SL1749-2025 las deficiencias de corto plazo no se encuentran cobijadas por el régimen de protección reforzada.

Por tanto, en el anterior contexto, **no se acredita siquiera la situación de *discapacidad o deficiencia física* de la trabajadora, como requisito para que se activara en su favor la presunción de terminación del contrato de trabajo por motivos de salud y que por ende tuviera rasgos discriminatorios.**

Si en gracia de discusión se admitiera que aquellos quebrantos temporales de salud dieran lugar a la presunción de despido discriminatorio; tampoco sería procedente ordenar el reintegro laboral, en la medida **la señora Luz Dary se vinculó con la Corporación mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por un periodo de 46 días, con fecha de inicio el 17 de octubre de 2017 y terminación el 2 de diciembre del mismo año** (folio 7 archivo 06), por lo que el vencimiento del plazo pactado constituye una **causa objetiva** para desestimar la presunción de despido discriminatorio, pues contrario a ello, el empleador mantuvo vigente el vínculo laboral respetando el periodo de incapacidad

médica con que contaba la empleada, hasta el día 24 de enero de 2018; es más, **continuó cancelando el pago de aportes al sistema de seguridad social integral en favor de la accionante más allá de la extinción del vínculo, durante todo el año 2018**, lo que le garantizaba el acceso a los servicios de salud requeridos (ver folios 19 a 15).

Adicionalmente, se informó en respuesta a la demanda que la trabajadora fue vinculada a término fijo, como profesional en pedagogía, en el marco de un contrato celebrado entre la Corporación y el ICBF cuyo objeto era “... *atender a la primera infancia en el marco de la estrategia de “cero a siempre ...”* y que aparece incorporado en el contrato de trabajo (folio 7 archivo 06) y que **dicho contrato con el ICBF ya había finalizado**, hecho que no fue discutido por la demandante; contexto en el cual no habría posibilidad de reubicar al trabajador en otro cargo, lo que convierte el reintegro en imposible, tal como lo ha considerado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en **Sentencia SL3514-2024**; muestra de ello es que, con el fin de acatar el Fallo de Tutela del 3 de julio de 2018, la Corporación reincorporó a la señora Luz Dary para el desempeño de funciones administrativas al interior de la entidad, mas no ejercía como Pedagoga en los hogares comunitarios del ICBF, ya que, según se informó, para esa época ya no estaba vigente el contrato con dicha entidad pública.

Por todo lo expuesto, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra que le asiste razón al apoderado de la Corporación Educación Sin Fronteras y en tal sentido, es**

procedente revocar la Sentencia de primera instancia, en cuanto refrendó la orden del Fallo de Tutela del 3 de julio de 2018, proferido por el Juzgado Segundo Penal del Circuito Para Adolescentes con Funciones de Conocimiento que dispuso el reintegro de la señora Luz Dary Tirado Tapiero, con el pago de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 indexada, los salarios causados entre el 25 de enero y el 11 de julio de 2018, liquidación definitiva de prestaciones sociales generadas entre el 17 de octubre de 2017 y el 30 de noviembre de 2018, indemnización por despido sin justa causa y sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; en su lugar, **se absolverá a la demandada** de las pretensiones formuladas en su contra.

Por sustracción de materia no hay lugar a abordar el estudio de los demás temas objeto de apelación.

COSTAS:

Se revocará la condena en Costas impuesta en Primera Instancia a cargo de Corporación Educación Sin Fronteras; en su lugar se condenará a éstas a cargo de la demandante y en favor de la accionada; anotándose que las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el *a quo*. No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia, al haber prosperado el recurso de apelación formulado; 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,

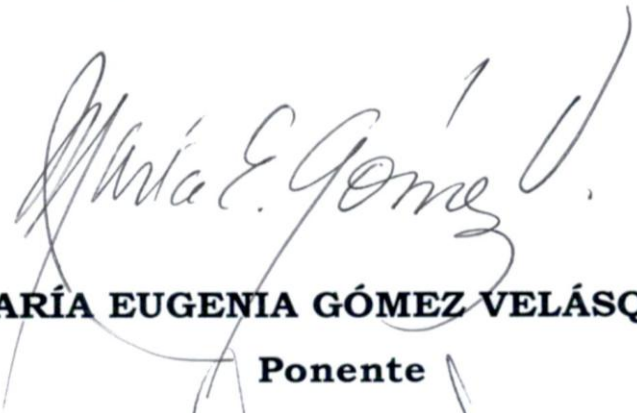
RESUELVE

PRIMERO: Se **REVOCA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; **en cuanto refrendó la orden del Fallo de Tutela del 3 de julio de 2018, proferido por el Juzgado Segundo Penal del Circuito Para Adolescentes con Funciones de Conocimiento que dispuso el reintegro de la señora Luz Dary Tirado Tapiero**, con el pago de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 indexada, los salarios causados entre el 25 de enero y el 11 de julio de 2018, liquidación definitiva de prestaciones sociales generadas entre el 17 de octubre de 2017 y el 30 de noviembre de 2018, indemnización por despido sin justa causa y sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; en su lugar, se **absuelve** a la sociedad accionada de las pretensiones formuladas en su contra; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

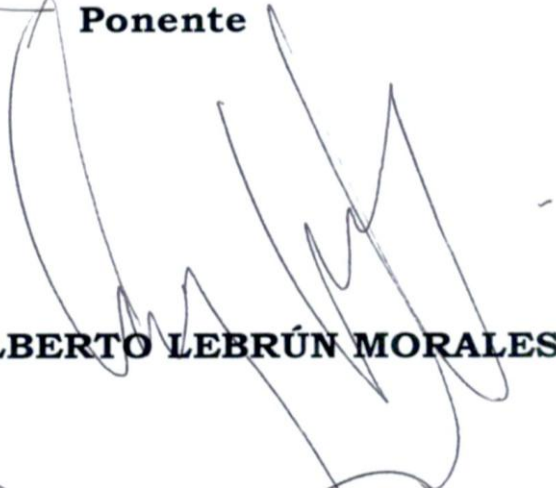
SEGUNDO: Se revoca la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a Corporación Educación Sin Fronteras, en su lugar se condena a éstas a cargo de la demandante y en favor de la accionada; las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el *a quo*. No se condena en Costas de Segunda 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



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO