

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales, indemnización Ley 361 de 1997 – No se reconoce debido a que se demuestra que el trabajador fue despedido por terminación de la obra o labor para la que fue contratado y no por motivos discriminatorios por su estado de salud.

HECHOS: Se afirma que el demandante se vinculó con la sociedad demandada mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor, desde el 25 de octubre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2020. El día 30 de septiembre de 2020 sufrió un accidente de tránsito de origen laboral, ocasionándole ruptura del maguito rotador derecho y compromiso en tres tendones, el 23 de diciembre de 2020 le fue terminado el contrato de trabajo, cuando tenía pendiente procedimiento quirúrgico para el 3 de febrero de 2021. Interpuso Acción de Tutela de la que aduce, no recibió resolución. El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, condenó a XXX S.A.S. a reintegrar al actor a igual o mejor cargo al que tenía al momento de la finalización del contrato el 23 de diciembre de 2023, sin solución de continuidad; la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El Conflicto Jurídico radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si como afirma el apoderado de la demandada, para la época de terminación del contrato de trabajo, el señor Iván Darío no se encontraba en situación de debilidad manifiesta, que lo hiciera destinatario de estabilidad laboral reforzada.

TESIS: Encontrando esta Sala de Decisión procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones: (...) 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.(...) 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...”. 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.(...) 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(...) En el asunto bajo análisis, el a quo ordenó el reintegro del trabajador bajo el amparo de contar con estabilidad laboral reforzada, derivada de haber estado incapacitado algunos días posteriores al accidente ocurrido el 30 de septiembre de 2020, así como varias consultas médicas por contusión en hombro derecho con dolor, 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. Deficiencia física o discapacidad que no aparece demostrada en este caso, en la medida que la parte activa no contaba con incapacidad médica vigente para el 23 de diciembre de 2020, la única incapacidad otorgada fue por cinco días, del 30 de septiembre al 4 de octubre de 2020 y el vínculo fue finalizado más de dos meses después, habiendo aceptado el señor ID en interrogatorio que no existieron más incapacidades con ocasión del accidente de tránsito; no allegó prueba de restricciones o recomendaciones médicas que fueran conocidas por el dador del empleo, es más, desde la presentación de la demanda informó la anterior incapacidad “sin restricciones”; la intervención quirúrgica para sutura de manguito artroscopia realizada en el mes de febrero de 2021 y conforme a la historia clínica aportada, fue programada el 6 de enero de 2021, ambas fechas posteriores a la terminación del contrato de trabajo, lo que demuestra que el empleador no pudo tener conocimiento de esos eventos para el 23 de diciembre de 2020 cuando le notificó la terminación del vínculo laboral.(...) Además, habiéndose terminado la obra a ejecutar, 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.(...) En la demanda se solicitó en subsidio, se condene al pago de indemnizaciones por despido injusto y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997: Indemnización contemplada en el artículo 26 la Ley 361 de 1997 equivalente a 180 días del salario: opera en favor de quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de discapacidad y de acuerdo con lo explicado en acápite anterior, conforme a la prueba obrante en el expediente, no está demostrada siquiera la situación de discapacidad o deficiencia física del trabajador, como presupuesto para su procedencia, no habiendo lugar a su reconocimiento.

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	05001310501020220051801
Demandante	IVÁN DARÍO CARDONA CARO
Demandado	INGELECO S.A.S.
Providencia	Sentencia Segunda Instancia
Tema	Laboral individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales, indemnización Ley 361 de 1997 -.
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:

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.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare que la terminación del vínculo laboral por la sociedad accionada es ineficaz, por cuanto se encontraba en situación de debilidad manifiesta debido a su condición salud; se condene al reintegro laboral, con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, vacaciones, indemnización equivalente a 180 días de salario, pago de aportes a la seguridad social, subsidio de transporte, indemnización moratoria por no consignación de cesantías y no pago oportuno de los intereses a las cesantías, costas procesales. **En subsidio,** se condene al pago de **indemnización por despido injusto**, la del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación y/o intereses moratorios, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante nació el 28 de diciembre de 1971, **se vinculó con la sociedad demandada mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor**, desde el 25 de octubre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2020, se desempeñaba como Auxiliar Electricista, devengaba un salario de \$1'000.000 más auxilio de transporte, fue afiliado al sistema de seguridad social integral. El día 30 de septiembre de 2020 sufrió un accidente de tránsito de origen laboral, ocasionándole ruptura del maguito rotador derecho y compromiso en tres

tendones, **tuvo incapacidad inicial de cinco (5) días, sin restricciones**, a los tres (3) días presentó dolor intenso en el brazo con imposibilidad de levantarlo, recibió siete (7) sesiones de fisioterapia desde el 14 de enero de 2021, todo ello conocido por el empleador; no obstante, el 23 de diciembre de 2020 le fue terminado el contrato de trabajo, cuando tenía pendiente procedimiento quirúrgico para el 3 de febrero de 2021 consistente en *sutura del manguito rotador, sinovectomía del hombro*, lo que generó 10 controles con fisioterapia e incapacidad hasta el 4 de marzo de 2021. Interpuso Acción de Tutela de la que aduce, no recibió resolución.

Respuesta a la demanda:

INGELECO S.A.S a través de apoderado judicial, **aceptó la existencia del vínculo laboral** a través de varios contratos de trabajo de duración de obra o labor, el último entre el 1° de septiembre y el 23 de diciembre de 2020; el cargo desempeñado, el salario devengado y afiliación a la seguridad social, la ocurrencia del accidente laboral. Admitió tener conocimiento del estado de salud del trabajador, que era favorable al punto de no encontrarse incapacitado, no tenía calificación por la ARL, estaba ejecutando su labor, habiéndose terminado el contrato por la causa legal, ya que la obra había culminado incluso antes, pues la obra eléctrica que dio lugar a la última contratación terminó desde el 2 de octubre de ese año, no obstante, por requerirse el servicio del demandante su contratación se mantuvo hasta el 23 de diciembre 2020, fecha para la cual se finalizó también el contrato a otros trabajadores

de la empresa. Respecto a la intervención quirúrgica realizada en febrero de 2021 no tenía conocimiento, al haberse programado el 6 de enero de ese año, después de terminada la relación laboral. Expone que la Acción de Tutela instaurada por el señor Iván Darío sí fue resuelta por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Medellín, pero de manera desfavorable a los intereses de aquél. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas en la demanda y formuló como excepciones las denominadas inexistencia de fuero de estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta, terminación del contrato válida y legal, prescripción, genérica.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, condenó a Ingeleco S.A.S. a reintegrar al actor a igual o mejor cargo al que tenía al momento de la finalización del contrato el 23 de diciembre de 2023, sin solución de continuidad, **con el pago de los salarios y prestaciones sociales** indexadas, **cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social** dejados de cancelar desde el día siguiente a esa fecha y hasta la materialización de la reinstalación; la **indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997** calculada en la suma \$6'000.000 debidamente indexada. Impuso Costas a la parte demandada, fijando como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, en favor del accionante.

**Recurso de apelación apoderado de INGELECO
S.A.S.:**

Sostiene que el accidente sufrido por el señor Iván Darío no genera por sí mismo una situación de vulnerabilidad; el contrato celebrado siempre fue por obra o labor y la obra Tempo Gallo había culminado inclusive antes del 23 de diciembre de 2020 solo que el empleador requirió mantener al obrero hasta esa fecha, pero no quiere decir que hubiere mutado la modalidad contractual, lo que permitía finalizar el contrato en ese momento; si bien se conocía sobre las terapias que daría lugar a **la presunción de trato discriminatorio**, ésta **se desvirtuó** aportando las terminaciones de los otros trabajadores en la misma fecha; **el demandante no se encontraba incapacitado** para la época de terminación del contrato de trabajo, **no contaba con restricciones, la cirugía realizada fue programada después de la finalización de la relación laboral**, la culminación del vínculo no puso en riesgo su tratamiento, así como las prestaciones asistenciales y económicas por parte de riesgos laborales, inclusive se le realizaron las terapias y cirugía; **no fue la única persona a quien se le terminó el contrato**, no se demostró que la empresa continuara desarrollando contratos para garantizarle la permanencia; en estos casos **se requiere una deficiencia de mediano o largo plazo** lo que no fue probado, no estaba calificado siquiera para acreditar con ello una incapacidad permanente parcial o que tuviera una deficiencia de largo plazo, la historia clínica aportada solo va hasta agosto de 2021 y la demanda se presentó un año y medio después, de manera que si el asunto hubiere persistido en el

tiempo el demandante habría allegados esos soportes, todo lo anterior conforme al precedente de la H. Corte Suprema de Justicia y el Fallo se fundamenta en Sentencias de Tutela que tiene efectos interpartes. **Solicita se revoque la decisión de Primera Instancia** y se absuelva de las pretensiones formuladas en su contra.

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de ambas partes reiteraron argumentos expuestos en 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 si como afirma el apoderado de la demandada, para la época de terminación del contrato de trabajo, el señor Iván Darío no se encontraba en situación de debilidad manifiesta, que lo hiciera destinatario de estabilidad laboral reforzada.

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

Temas objeto de apelación:

1. Estabilidad laboral reforzada:

Está por fuera de discusión que el señor Iván Darío Cardona Caro e INGELECO S.A.S. suscribieron **contrato de trabajo por duración de la obra o labor**, para desempeñarse el primero como *auxiliar electricista, almacenista, mensajero*, con fecha de inicio el 1º de septiembre de 2020, en la obra denominada “*Bancolombia TEMPO Almacén Ingeleco S.A.S.*”; el vínculo laboral fue terminado por la accionada mediante comunicación del 23 de diciembre de 2020 (folios 26 a 28 archivo 02 C01).

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 se activa si no hay una justificación suficiente para la desvinculación del trabajador, contexto en el que se activa la presunción legal de despido discriminatorio. 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, por las consecuencias del accidente de tránsito, los episodios de dolor reportados en la historia clínica, la realización de terapias que no surtieron resultado y conllevaron a la necesidad de practicarle cirugía en el hombro, lo que era conocido por el empleador, cumpliéndose con los criterios fijados por la H. Corte Constitucional para ser beneficiario de estabilidad reforzada, declarar ineficaz el despido y ordenar el reintegro laboral.

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,**

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

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...*”.

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**).

³ Discapacidad

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* ordenó el reintegro del trabajador bajo el amparo de contar con estabilidad laboral reforzada, derivada de haber estado incapacitado algunos días

posteriores al accidente ocurrido el 30 de septiembre de 2020, así como varias consultas médicas por contusión en hombro derecho con dolor, 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.

Deficiencia física o discapacidad que no aparece demostrada en este caso, en la medida que **la parte activa no contaba con incapacidad médica vigente** para el 23 de diciembre de 2020, la única incapacidad otorgada fue por cinco días, del 30 de septiembre al 4 de octubre de 2020 y el vínculo fue finalizado más de dos meses después, habiendo aceptado el señor Iván Darío en interrogatorio que no existieron más incapacidades con ocasión del accidente de tránsito; **no allegó prueba de restricciones o recomendaciones médicas** que fueran conocidas por el dador del empleo, es más, desde la presentación de la demanda informó la anterior incapacidad “*sin restricciones*”; la intervención quirúrgica para *sutura de manguito artroscopia* realizada en el mes de febrero de 2021 y conforme a la historia clínica aportada, fue programada el 6 de enero de 2021 (folio 75 archivo 02), ambas fechas posteriores a

la terminación del contrato de trabajo, lo que demuestra que el empleador no pudo tener conocimiento de esos eventos para el 23 de diciembre de 2020 cuando le notificó la terminación del vínculo laboral.

Revisado el **reporte médico** para el día del accidente de tránsito el médico radiólogo reportó *radiografía del hombro derecho con proyección axial adicional por trauma. No hay fractura, no hay tumor óseo ni osteomielitis, no hay luxación, en los tejidos blandos no hay masas, calcificaciones ni cuerpos extraños, conclusión: estudio normal. No encuentro lesión traumática* (folio 59 archivo 02).

Si bien el empleado asistió a varias consultas médicas posteriores, los días 15 de octubre, 5 y 27 de noviembre de 2020, relacionadas con trauma secundario al accidente de tránsito por contusión en hombro derecho, por lo que le fueron ordenadas diez (10) sesiones de fisioterapia; 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**; sin que se aduzca siquiera en qué forma el *trauma en el hombro* afectaba su desempeño laboral o le impedía ejercer las actividades para las cuales había sido contratado como *auxiliar electricista, almacenista, mensajero*, oficio que se infiere pudo continuar ejerciendo por más de dos (2) meses desde el 4 de octubre hasta el 23 de diciembre de 2020, pues nada en

contrario se dijo y ello es coherente también con la ausencia de incapacidades médicas para laborar.

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.

Por tanto, **al no estar demostrada siquiera la situación de discapacidad o deficiencia física del trabajador, no hay lugar a activar en su favor la presunción relativa a que la terminación del contrato de trabajo estuviera motivada en la situación de salud del trabajador y que por ende tuviera rasgos discriminatorios.**

Más allá de la asistencia a citas médicas por las dolencias derivadas del trauma en el hombro derecho, por lo que el trabajador recibió sesiones de terapias y fue intervenido quirúrgicamente después de extinguirse el vínculo laboral, lo cierto es que la situación podría 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 alteraciones funcionales significativas o secuelas que afectaran de forma sostenida el desempeño laboral; prueba de ello es que en interrogatorio el demandante informó que

desde hacía un año y medio se desempeñaba laboralmente como *guarda – vigilante*; situaciones que conforme a la jurisprudencia antes citada, no se encuentran cobijadas por el régimen de protección reforzada (SL1749-2025).

Además, habiéndose terminado la obra a ejecutar, 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**.

Por todo lo expuesto, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra que le asiste razón al apoderado de Ingeleco S.A.S. en sus argumentos y en tal sentido, es procedente revocar la Sentencia de primera instancia, en cuanto declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo con el demandante y condenó al reintegro** a igual o mejor cargo al que tenía al momento de la finalización del contrato el 23 de diciembre de 2023, sin solución de continuidad, con el pago de los salarios y prestaciones sociales indexadas, cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social dejados de cancelar desde el día siguiente a esa fecha y hasta la materialización de la reinstalación; la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 calculada en la suma \$6'000.000 debidamente indexada; en su lugar, se absolverá a la sociedad accionada de las pretensiones formuladas en su contra.

2. En la demanda se solicitó en subsidio, se condene al pago de indemnizaciones por despido injusto y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

Indemnización contemplada en el artículo 26 la Ley 361 de 1997 equivalente a 180 días del salario: opera en favor de quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de discapacidad y de acuerdo con lo explicado en acápite anterior, conforme a la prueba obrante en el expediente, no está demostrada siquiera la situación de discapacidad o deficiencia física del trabajador, como presupuesto para su procedencia, no habiendo lugar a su reconocimiento.

Indemnización por despido sin justa causa: Tal como aparece acreditado en el expediente y fue aceptado por las partes, la relación laboral estuvo regida por un contrato de obra o labor determinada en la ejecución de la **obra denominada “Bancolombia TEMPO Almacén Ingeleco S.A.S.”** (folio 26 archivo 02). Habiéndose allegado **certificación expedida el 11 de febrero de 2021 por la Subgerente de la sociedad Arquitectura y Construcción según la cual, la obra contratada había culminado desde el 2 de octubre de 2020** en los siguientes términos: “... la empresa INGELECO SAS, realizó las obras Eléctricas en la obra: "Adecuaciones civiles, obra eléctrica y obras de Aire acondicionado en el CENTRO DE CONCILIACION Y COBRANZA TEMPO", Ubicado en la ciudad de Medellín, en la Carrera 43 A 1 A sur -29, para nuestra empresa GAIA + GEA SAS. Fecha de inicio: 18 de agosto de 2020 Fecha de terminación: 02 de octubre de 2020 ...” (folio 43 archivo 07); la demandada reconoció que necesitó mantener al señor Iván Darío inclusive hasta el 23 de diciembre de ese año, fecha en que fue **finiquitado el vínculo por terminación de la obra.**

Nada indica que la labor contratada persistiera después de habersele comunicado al trabajador la terminación del vínculo por haberse ejecutado la obra - el demandante tampoco afirma que ésta hubiere continuado, lo que aduce es que contaba con estabilidad reforzada por salud -, lo que constituye una causa legal contemplada en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y Sentencia SL3514-2024; por tanto, no se trata de un caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador y en tal sentido, se descarta la procedencia de la indemnización por despido contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

COSTAS:

Se revocará la condena en Costas impuesta en Primera Instancia a cargo de Ingeleco S.A.S.; en su lugar se condenará a éstas a cargo del demandante y en favor de la sociedad 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 declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo con el señor Iván Darío Cardona Caro y condenó a Ingeleco S.A.S. a reintegrar al actor** a igual o mejor cargo al que tenía al momento de la finalización del contrato el 23 de diciembre de 2023, sin solución de continuidad, con el pago de los salarios y prestaciones sociales indexadas, cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social dejados de cancelar desde el día siguiente a esa fecha y hasta la materialización de la reinstalación; la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 calculada en la suma \$6'000.000 debidamente indexada; 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 Ingeleco S.A.S., en su lugar se condena a éstas a cargo del demandante y en favor de la sociedad accionada; las agencias en derecho de Primera Instancia serán

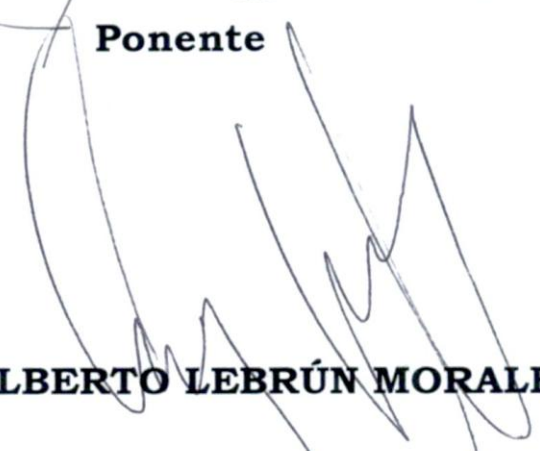
liquidadas por el *a quo*. No se condena en Costas de Segunda Instancia; según lo indicado en la parte motiva.

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