

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Se configura cuando concurren los siguientes elementos: 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

HECHOS: La accionante solicitó que se declare que el despido realizado por la demandada fue ilegal e injusto. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, declaró que al momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba bajo el amparo del fuero de estabilidad laboral reforzada. Debe la sala determinar si la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento del despido.

TESIS: Es imperioso resaltar que, la Corte Suprema de Justicia, reevaluó la postura que había establecido respecto a los parámetros para otorgar la protección establecida (...) y fijó un criterio más amplio y real respecto a la existencia de patologías que afecten el desarrollo del rol laboral del trabajador, que le imponen barreras que lo ponen en una situación de desigualdad (...) Una vez acreditada la condición de sujeto de especial protección constitucional del trabajador, se verificará si el empleador conocía tal condición y de la existencia de las barreras; ora porque así se le notificó por parte de este o porque resultaran notorias. (...) Descendiendo al caso concreto (...) respecto al estado de salud de la demandante durante la vigencia de la relación laboral (...) la actora sufrió accidente de tránsito el 4 de junio de 2013, producto del cual se realizaron 2 procedimientos denominados ASTRODESIS DE NIVEL C2 POR DEBAJO TÉCNICA POSTERIOR O POSTERIOR LATEAL, por especialidad NEUROCIRUGÍA, y BLOQUEO 8 PUNTOS MIOFACIALES TRAPECIOS INTERESCAPULAR (...) A su vez, se observa que el empleador efectuó reintegró laboral el 3 de marzo de 2014, por la entidad demandada acorde a las recomendaciones laborales citadas en precedencia, procurando que las funciones las desempeñara sin que se le presentaran barreras por su condición médica. De igual forma, se comprobó que el 16 de septiembre de 2015, la señora MARLIN YANIN VASQUEZ COSSIO, y la demandada, suscribieron otro sí al contrato de trabajo, mediante el que se acordó el cambio de cargo de VIGILANTE a AUXILIAR ADMINISTRATIVO (...) sumado a ello se modificaron las funciones a desempeñar (...) Según se observa de la descripción de las funciones que le fueron asignadas como auxiliar administrativo a partir del 16 de septiembre de 2015 y en contexto con las recomendaciones con las que fue reintegrada el 03 de marzo de 2014, el empleador adoptó las medidas para que estas fueran acordes con las mismas, ya que no se observa que se le hayan asignado funciones repetitivas, con posturas fijas o levantamiento de peso de más de 5 kg, es decir que, al realizar la constatación e interacción del factor médico de la actora y el entorno laboral, no se advierte algún tipo de barrera que le impidiera desarrollar sus funciones en condiciones de igualdad (...) Por otra parte, la demandante, al momento de rendir interrogatorio de parte manifestó (...) que para el momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba en incapacidad médica, no contaba con calificación de pérdida de la capacidad laboral; admitió que el certificado médico ocupacional de control de 15 de septiembre de 2016, arrojó que presentaba alteraciones en su estado de salud que no le impiden desarrollar su labor habitual (...) De igual forma, dijo que desempeñaba la labor de auxiliar administrativa, y aceptó que desarrollaba con normalidad sus funciones al momento de la terminación del contrato de trabajo (...) es claro que con posterioridad a los procedimientos ASTRODESIS DE NIVEL C2 POR DEBADO TÉCNICA POSTERIOR O POSTERIOR LATEAL, por especialidad NEUROCIRUGÍA, y BLOQUEO 8 PUNTOS MIOFACIALES TRAPECIOS INTERESCAPULAR, la señora MARLIN YANIN VÁSQUEZ COSSIO, superó favorablemente sus limitaciones, a tal punto, que desde el 3 de marzo de 2014, hasta el 10 de octubre de 2016, continuó laborando con normalidad (...) Es así, que la misma demandante al momento de practicarse el interrogatorio de parte aceptó que para la data en que finalizó la relación laboral ejecutaba sus

labores con normalidad, admisión configura una confesión (...) es decir, que no existía ninguna limitación que le impidiera laborar en un plano de igualdad (...) En ese orden de ideas, aunque la operadora judicial se basó en la postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que estaba vigente para la data en que profirió la sentencia de primera instancia, esta Corporación al estudiar el presente caso bajo los presupuestos jurisprudenciales actuales, encontró que no existía una barrera en la ejecución de las funciones de la demandante para la fecha en que se despidió, la cual como se señaló con antelación es un presupuesto necesario para ser beneficiario de la protección por estabilidad laboral reforzada.

MP. MARICELA CRISTINA MOLINA NATERA

FECHA: 28/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL

M.P. MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

SENTENCIA

Medellín, veintiocho (28) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

RADICADO	050013105 015 2021 00218 01
DEMANDANTE	MARLIN YANNIN VÁSQUEZ COSSIO
DEMANDADO	PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A.S.
TEMA	Estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Confirma

I.- ASUNTO

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS, ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ y MARICELA CRISTINA MOLINA NATERA**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 17 de noviembre de 2022, por el Juzgado 15 Laboral del Circuito de Medellín, por lo cual se procede a dictar la siguiente,

II.- HECHOS¹

¹ [01 Demanda pág 1 a 15](#)

La señora MARLIN YANNIN VÁSQUEZ COSSIO, para fundamentar las pretensiones, expuso las razones fácticas que se resumen a continuación:

3.1. Inició labores a favor de la PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A., desde el 23 de enero de 2013 hasta el 10 de octubre de 2016, data en la cual se terminó su contrato de trabajo a término fijo sin justa causa.

3.2. Manifestó, para el momento del despido contaba con restricciones médicas y tratamiento producto del accidente de tránsito que sufrió el 4 de junio de 2013.

3.3. Dijo, que la demandada tenía conocimiento de sus condiciones de salud, ya que, en el año 2014, se remitió a medicina laboral, fue reubicada en el cargo de SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, desde el 16 de septiembre de 2015.

3.4. Señaló, que tenía como restricciones laborales evitar posturas fijas, evitar movimientos repetitivos, evitar coger más de 5 kg, realizar pausas activas.

3.5. Al finalizar el vínculo laboral, la demandada le entregó una indemnización, pero no corresponde a la consagrada en la Ley 361 de 1997.

II.-PRETENSIONES²

Con base en lo anterior, la accionante solicitó que se declare que el despido realizado por la demandada fue ilegal e injusto; en consecuencia, se condene a la PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A., a efectuar el reintegro de la demandante al mismo cargo que tenía al momento del despido, o a otro de igual o superior categoría, junto con el pago de los salarios y prestaciones legales, extralegales dejados de percibir desde el momento de la terminación del contrato hasta que se efectuó el reintegro, más la

² [01 Demanda pág 1 a 15](#)

indemnización consagrada en la Ley 361 de 1997, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

IV.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demanda fue admitida el 27 de mayo de 2021, se ordenó su notificación y traslado a la demandada³, que contestó la demanda en los siguientes términos:

4.1 PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A.S.⁴

Se opuso a las pretensiones de la demanda, admitió la existencia de un contrato de trabajo a término fijo para el desempeño de las funciones del cargo de VIGILANTE, desde el 22 de enero de 2013, adujo que el contrato de trabajo término de conformidad con la facultad legal y canceló la indemnización anticipadamente.

Refirió, que la demandante no cumple con los requisitos legales, ni jurisprudenciales para ser considerada como limitada física, que le permite gozar de estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, esbozó que desde el momento en que a la demandante se le asignaron recomendaciones laborales, las mismas fueron atendidas desde el año 2014 hasta el año 2016, dijo que venía desarrollando con normalidad sus funciones y no le impedía desempeñar su trabajo habitual.

Como excepciones de fondo formuló las que denominó: *“Inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa en la demandante, enriquecimiento sin justa causa, pago prescripción, compensación, Buena fe, y Genérica”*

V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

³ [02AutoAdmiteDemanda](#)

⁴ [04ContestaciónProductora](#)

Mediante sentencia de fecha 17 de noviembre de 2022, el Juzgado 15 Laboral del Circuito de Medellín⁵, decidió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre la señora MARLIN YANIN VÁSQUEZ COSSIO, identificada con la cedula de ciudadanía 1.020.409.243, y la sociedad PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A.S con NIT 890912221-4, existió una relación laboral, regida a través de un contrato a término fijo entre el 23 de enero de 2013 hasta el 10 de octubre de 2016, desempeñándose inicialmente en el cargo de vigilante con un salario de \$597.173 y a partir 16 de septiembre de 2015, paso al cargo de auxiliar administrativa con un salario de \$800.000; Vínculo laboral que fue terminado de manera unilateral, previo a una indemnización por despido sin justa causa.

SEGUNDO: DECLARAR que la señora MARLIN YANIN VÁSQUEZ COSSIO, al momento de la terminación del contrato de trabajo NO se encontraba bajo el amparo del fuero de estabilidad laboral reforzada, y por lo tanto no podía acceder a las prerrogativas especiales que establece la Ley 361 de 1997, así como tampoco el empleador tenía la obligación de solicitar la autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

TERCERO: DECLARAR prospera la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, propuesta por la sociedad demandada.

CUARTO: ABSOLVER a la sociedad demandada PRODUCTORA COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A.S, representada por LAURA MARÍA MEDINA PELAEZ, o quien haga sus veces, del reconocimiento y pago de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, incoadas por la señora MARLIN YANIN VÁSQUEZ COSSIO, por las razones expuestas en la parte motiva.

QUINTO: Las restantes excepciones propuestas por la sociedad demandada, en el escrito de la contestación de la demanda, han quedado resueltas implícitamente con lo determinado en la parte motiva.

SEXTO: En caso de no ser apelada esta providencia, se ordena el envío del proceso al H. TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA DE DECISIÓN LABORAL, en grado jurisdiccional de consulta, debido a que la sentencia ha sido adversa en su totalidad a las pretensiones de la demanda.

SÉPTIMO: Las costas serán asumidas por la demandante vencida totalmente en juicio. Para lo cual se fija las agencias en derecho en la suma de (\$1.000.000). a favor de la sociedad demandada.”

⁵ [10VideoAudienciaartículo77y80](#)

La Juez de primera instancia, al estudiar las pruebas documentales y pruebas testimoniales practicadas, señaló que la actora en el interrogatorio de parte ratificó que la demandada atendió todas las recomendaciones y que incluso fue reubicada en el cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

OSCAR JAVIER GÓMEZ ZAPATA, manifestó que fue compañero de trabajo de la demandante en el año 2013, indicando que ésta sufrió un accidente de tránsito; LILIANA ARANGO AROYAVE, compañera de trabajo, sostuvo que a raíz del accidente de tránsito que sufrió se hizo un cambio de puesto de VIGILANTE, a AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, la operadora judicial manifestó que una persona que cuenta con una limitación física es aquella que presenta una pérdida capacidad laboral reforzada igual o superior a 15%. Sostuvo, que no se puede aplicar la estabilidad laboral reforzada en aquellos trabajadores que presenten cualquier tipo de limitación, como aquellos que están en incapacidad temporal por afecciones de salud, citó las sentencias CSJ SL571-2021, CSJ SL059-2021.

Al respecto, indicó que lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, máxime que no basta que aparezca el soporte de patologías y secuelas que padezca el trabajador, porque la situación de discapacidad no depende de los hallazgos que estén registrados en el histórico médico, sino que los mismos produzcan una limitación para desempeñar una labor, y se requiere de una herramienta técnica para su determinación, que está actualmente contenida en el Decreto 1507 de 2014.

Pero en el evento en el que no exista una calificación, dicha limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra siempre que sea notoria, evidente y perceptible. Ahora, en el caso de la demandante, indicó que la misma no se encontraba incapacitada para el momento del despido, lo cual fue ratificado en el interrogatorio de parte.

De la historia Clínica, advirtió que la demandante sufrió un accidente de tránsito, tuvo tratamiento médico y seguimiento, siendo el último el 22 de junio de 2016. En conclusión, adujo que no se evidencia que para el momento del despido estuvieran vigentes las recomendaciones para la labor que ejercía la demandante, ni existía registro de incapacidades a la fecha de terminación del vínculo, ni contaba con un dictamen de pérdida de la capacidad laboral, por lo cual estableció que la actora no gozaba de la estabilidad laboral reforzada.

VI. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Contra la decisión anterior, no se interpuso recurso alguno por lo que se ordenó surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta consagrado en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

VII. ALEGATOS

PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A., solicitó se confirme el fallo de primera instancia, relievó que el 14 de octubre de 2016, se obtuvo resultado satisfactorio de egreso de la señora MARLIN TANIN VÁSQUEZ COSSIO, quien desempeñaba la labor de AUXILIAR ADMINISTRATIVA, aunado a que a la fecha de terminación del contrato de trabajo no se encontraba incapacitada, no tenía recomendaciones o restricciones médicas laborales, ni se encontraba en proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral

VIII. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala del presente asunto, en virtud del grado jurisdiccional de consulta surtido a favor de la demandada, corresponde como problema jurídico: **i)** Establecer si la Juez de primera instancia acertó al determinar que la demandante no gozaba de estabilidad laboral reforzada y absolver a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra.

Para resolver los anteriores cuestionamientos se abordará la siguiente estructura temática (i) presupuestos de protección de la estabilidad laboral reforzada por fuero de discapacidad y (ii) el caso concreto.

(i) Presupuestos de protección de la estabilidad laboral reforzada por fuero de discapacidad

Es imperioso resaltar que, la Corte Suprema de Justicia, reevaluó la postura que había establecido respecto a los parámetros para otorgar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desde la sentencia CSJ SL1152-2023, el cual trascendió de la acreditación de un porcentaje igual o superior al 15% de PCL, en los términos del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, y fijó un criterio más amplio y real respecto a la existencia de patologías que afecten el desarrollo del rol laboral del trabajador, que le imponen barreras que lo ponen en una situación de desigualdad, acorde con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

En ese orden, en dicha providencia se concluyó que los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada en virtud de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, son aquellos que cumplen con los siguientes requisitos:

Factor	Concepto	Acreditación
Factor Humano:	Trabajador que sufre de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo	No requiere prueba solemne ni dictamen de pérdida de capacidad laboral. Sin embargo, se requiere que la patología que causa esa deficiencia, limitación o discapacidad, sea de mediano o largo plazo y no temporal. Según lo dicho en la sentencia citada, el análisis probatorio se puede realizar de la historia clínica, exámenes diagnósticos y otros elementos probatorios, que <i>“...permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una</i>

		<i>perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia.”</i>
Factor Contextual:	La existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de la labor que desarrolla el trabajador en igualdad de condiciones con los demás.	Se requiere analizar el cargo y las funciones desempeñadas por el trabajador, el entorno laboral y actitudinal. Se puede acudir a documentos, que contengan el contrato de trabajo, el manual de funciones, análisis de puesto de trabajo, entre otros. O testimonios y declaraciones de parte que hagan referencia a tales aspectos.
	<p>Enunciación de algunas clases de barreras (num. 5.º art. 2 Ley 1618/2013),</p> <p>a) Actitudinales: Conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad</p> <p>b) Comunicativas: Obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.</p> <p>c) Físicas: Obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.</p>	Una vez se tenga claridad sobre esos elementos, se procede a realizar la constatación e interacción de los dos factores; es decir, se analiza de que forma la deficiencia, limitación y discapacidad del trabajador en el entorno laboral afecta el desarrollo normal de sus funciones.

Una vez acreditada la condición de sujeto de especial protección constitucional del trabajador, se verificará si el empleador conocía tal condición y de la existencia de las barreras; ora porque así se le notificó por parte de este o porque resultaran notorias.

Frente a esta situación, según se indicó en dicha providencia “...el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.”

Estos ajustes razonables que debe realizar el empleador, tienen como finalidad lograr la integración del trabajador discapacitado al empleo y tienen las siguientes características: (i) proporcionalidad, implica que, deben fundarse en criterios objetivos y no pueden convertirse en una carga desproporcionada o indebida para el empleador, (ii) razonabilidad, plantea la obligación del empleador de hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar los ajustes que sean imprescindibles para que el trabajador discapacitado ejerza sus funciones en condiciones de igualdad.

En el curso del proceso judicial, el cumplimiento de esta responsabilidad por parte del empleador, es un elemento que permite desvirtuar la presunción de despido discriminatorio contenido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; así las cosas, si se constata que este desplegó todas las acciones para adoptar estos ajustes razonables, o que no pudo hacerlos por convertirse en una carga desproporcionada o irrazonable y así se lo dio a conocer al trabajador, se desestima la existencia de actos discriminatorios por su condición de discapacidad.

Por otra parte, la estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado no implica un derecho absoluto de permanencia en el empleo y no limita la facultad del empleador de dar por terminado el contrato cuando medie una causal objetiva, a las luces de los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a que, al configurarse una de estas, se desvirtúa que el despido se haya originado en la discapacidad del trabajador.

Por último, en esa providencia se reiteró que *“...la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (CSJ SL3144-2021), a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador.”*

(ii) Caso concreto

Para resolver el problema jurídico planteado, referente a si la demandante es titular de la estabilidad laboral reforzada consagrada

en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se anota que no es objeto de discusión que la señora MARILIN YANIN VÁSQUEZ COSSIO y la pasiva suscribieron contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con extremo inicial de 22 de enero de 2013⁶, para desempeñar el cargo de vigilante, el cual fue renovado.

Por otra parte, respecto al estado de salud de la demandante durante la vigencia de la relación laboral, se advierte dentro de las pruebas lo siguiente:

- La actora sufrió un accidente de tránsito, el 4 de junio de 2013 y fue diagnosticada con: T148 OTROS TRAUMATISMOS DE REGIÓN NO ESPECIFICADA EN EL CUERPO, S131 LUXACIÓN DE VERTEBRA CERVICAL, S109 TRAUMATISMO SUPERFICIAL DEL CUELLO, PARTE NO ESPECIFICADA, M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO⁶.
- Posteriormente, a la demandante se le realizaron los procedimientos de ASTRODESIS DE NIVEL C2 POR DEBAJO TÉCNICA POSTERIOR O POSTERIOR LATEAL, por especialidad NEUROCIRUGÍA y BLOQUEO 8 PUNTOS MIOFACIALES TRAPÉCIOS INTERESCAPULAR, con controles post operatorios⁷.
- El médico tratante el 30 de enero de 2014, estableció leve disminución de la sensibilidad vibratoria en las extremidades derechas, leve limitación de los movimientos de la columna principalmente hacía la parte anterior con los laterales aceptables, reflejos abolidos miembro superior izquierdo, no encontró claro déficit segmentario de la fuerza⁸
- Una vez, se llevó a cabo el proceso de rehabilitación el 7 de enero de 2014, el médico tratante concluyó: *“buen estado, leve dolor cervical, no déficit, no signos radiculares, no limitación, terapia*

⁶ [01 Demanda pág. 78-81y117](#)

⁷ [01 Demanda01 Pág108-110](#)

⁸ [01 Demanda 01 pág. 128](#)

física”, y el febrero de 2014, se remitió a medicina laboral para efectuar el reintegro de la demandante con recomendaciones⁹

- El 3 de marzo de 2014, la demandada llevó a cabo reintegro laboral de la actora en el cual se tuvo en cuenta las recomendaciones médicas: **i)** evitar movimientos repetitivos, **ii)** levantar más de 5kg, **iii)** posturas fijas y **iv)** realizar pausas activas, y se establecieron las labores de: **a)** recepción de documentación; **b)** monitoreo de circuito cerrado de televisión; **c)** entrega de documentación interna con pesos menores a 5 kg; **d)** contestar y direccionar llamadas; **e)** apertura y cierre de puertas electrónicamente; **f)** realizar pausas activas¹⁰.
- El 16 de septiembre de 2015, se efectuó cambio de cargo de VIGILANTE a AUXILIAR ADMINISTRATIVA, se aumentó el valor del salario a \$800.000, se suscribió acta de funciones.
- El último salario devengado por la demandante ascendió a \$854.000¹¹.
- El 10 de octubre de 2016, se remitió carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa, liquidación de salarios y prestaciones, e indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y se requirió a la señora MARLIN YANIN VÁSQUEZ COSSIO, a fin de practicarse el examen médico de egreso¹²

Conforme se puede advertir, la actora sufrió accidente de tránsito el 4 de junio de 2013, producto del cual se realizaron 2 procedimientos denominados ASTRODESIS DE NIVEL C2 POR DEBAJO TÉCNICA POSTERIOR O POSTERIOR LATEAL, por especialidad NEUROCIRUGÍA, y BLOQUEO 8 PUNTOS MIOSFACIALES TRAPECIOS INTERESCAPULAR, relacionados con los diagnósticos OTROS TRAUMATISMOS DE REGIÓN NO ESPECIFICADA EN EL CUERPO, S131 LUXACIÓN DE VERTEBRA CERVICAL, S109 TRAUMATISMO SUPERFICIAL DEL CUELLO, PARTE NO ESPECIFICADA, M545

⁹[01 Demanda pág. 146](#)

¹⁰[01 Demanda pág.64](#)

¹¹[04 Contestación pág.72](#)

¹²[04 Contestación pág. 74](#)

LUMBAGO NO ESPECIFICADO, se llevó a cabo tratamiento médico, con citas de control para analizar su evolución.

A su vez, se observa que el empleador efectuó reintegró laboral el 3 de marzo de 2014, por la entidad demandada acorde a las recomendaciones laborales citadas en precedencia, procurando que las funciones las desempeñara sin que se le presentaran barreras por su condición médica.

De igual forma, se comprobó que el **16 de septiembre de 2015**, la señora MARLIN YANIN VASQUEZ COSSIO, y la demandada, suscribieron otro sí al contrato de trabajo, mediante el que se acordó el cambio de cargo de VIGILANTE a AUXILIAR ADMINISTRATIVO, se aumentó el valor del salario a \$800.000 para 2015 y \$854.000 para 2016, sumado a ello se modificaron las funciones a desempeñar¹³, que corresponden a las siguientes:

FUNCIONES	NIVEL DE RESPONSABILIDAD
Grabar videos en los puntos de venta requeridos por los jefes de zona, previa autorización jefe de seguridad	APOYADA
Auditoria a estado de alarma y Botón de pánico en puntos de venta	APOYADA
Apoyar en el control de labor de los vigilantes en puntos de venta	APOYADA
Realizar inventario y chequeo de implementos de cafetería y aseo	APOYADA
Llevar control permanente a las facturas del área de seguridad correspondiente a las alarmas, seguridad humana CCTV, proyectos entre otros y enviarlas a contabilidad	COMPARTIDA
Seguimiento al procedimiento administrativo de contratistas SSO correspondiente al área de servicios administrativos	APOYADA
Estar pendiente del funcionamiento y operación de las máquinas dispensadoras de mecato y café de las instalaciones	APOYADA
Archivo de Facturas y documentos del área	APOYADA

¹³ [04Contestación pág.64](#)

Dar atención al cliente interno y externo de acuerdo con los estándares establecidos por la compañía.	APOYADA
Todas las funciones requeridas para el cumplimiento del propósito del cargo	COMPLETA
Cumplir con la política de calidad integrada, normas establecidas por la compañía dentro de los sistemas de calidad, inocuidad, ambiental, seguridad y salud en el trabajo, así como aplicar los procedimientos y diligenciar los registros del cargo	COMPLETA
NIVEL DE RESPONSABILIDAD:	
COMPARTIDA: Involucra responsabilidad en el cumplimiento de un proceso.	
APOYADA: Posee responsabilidad en el proceso de ejecución, no toma decisiones.	
COMPLETA: Ejerce total autoridad y toma de decisiones sobre un proceso.	

Según se observa de la descripción de las funciones que le fueron asignadas como auxiliar administrativo a partir del 16 de septiembre de 2015 y en contexto con las recomendaciones con las que fue reintegrada el 03 de marzo de 2014, el empleador adoptó las medidas para que estas fueran acordes con las mismas, ya que no se observa que se le hayan asignado funciones repetitivas, con posturas fijas o levantamiento de peso de más de 5 kg, es decir que, al realizar la constatación e interacción del factor médico de la actora y el entorno laboral, no se advierte algún tipo de barrera que le impidiera desarrollar sus funciones en condiciones de igualdad.

Por otra parte, la demandante, al momento de rendir interrogatorio de parte manifestó que la empresa demandada desde 2014 atendió todas y cada una de las recomendaciones médicas otorgadas, dijo que fue reubicada el 16 de septiembre de 2015, en el cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, que no recordaba cuantas veces estuvo incapacitada en el año 2015, aproximadamente 3 veces, de 1 o 2 días, así mismo se le cuestionó si tuvo incapacidades por tiempos prolongados y ésta respondió: **“no, eso fue antes”**, además refirió que para el momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba en incapacidad médica, no contaba con calificación de pérdida de la capacidad laboral; admitió que el certificado médico ocupacional de control de 15 de septiembre de 2016, arrojó que presentaba alteraciones en su estado de salud que no le impiden desarrollar su labor habitual, y el certificado médico ocupacional de 14

de octubre de 2016, fue satisfactorio. **De igual forma, dijo que desempeñaba la labor de auxiliar administrativa, y aceptó que desarrollaba con normalidad sus funciones al momento de la terminación del contrato de trabajo.** ¹⁴(Énfasis de la Sala)

La Representante legal de la demandada, esbozó que la demandante tuvo un accidente de tránsito en el año 2013, debido a las recomendaciones se realizó una reubicación como AUXILIAR ADMINISTRATIVO, puntualizó que la actora debía evitar posturas fijas, debía realizar pausas activas, y no podía realizar movimientos repetitivos, indicó que para el año 2016, no existe reporte de procedimientos médicos, ni permisos para asistir a citas médicas, adujo que la demandante no estaba en proceso de pérdida de la capacidad laboral, y si lo estuvo tampoco lo reportó¹⁵.

El testigo OSCAR JAVIER ROJAS ZAPATA, expresó que trabajó en la empresa de helados mimos, y trabajó con la demandante en el 2013, quien ingresó como guardia de seguridad, quien tuvo un accidente con su esposo, estuvo incapacitada ya que tuvo una cirugía muy delicada, afirmó que ella les dijo que tenía restricciones, se le había restringido un poco para ir a ciertas partes a hacer los registros; **relató que a mediados de 2014, la empresa empezó a liquidar a los trabajadores expresó textualmente “yo salí a mediados de 2014, como en julio o en agosto, y la señora MARLY, paso a la parte administrativa, hasta ahí yo supe y no me volví a comunicar con nadie más”**¹⁶. (Negrilla de la Sala)

LILIANA ANRANGO AROYAVE, manifestó haber laborado para PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A., desde el 2011 hasta el 2019; adujo que fue compañera de trabajo de la demandante, quien tuvo una enfermedad producto de un accidente de tránsito, expresó que no sabía cuál era el diagnóstico exactamente, pero afirmó que estuvo relacionado con la Columba, sostuvo que se

¹⁴ [10.VideoAudiencia Art77y80](#)

¹⁵ [10.VideoAudiencia Art77y80](#)

¹⁶ [10VideoAudiencia Art77 y 80](#)

enteró por que la actora le comentó sobre la operación que le realizaron, y la reubicación que tuvieron que hacer en el área administrativa¹⁷.

De igual forma, se señala que el testigo OSCAR JAVIER ROJAS ZAPATA, **dejó de laborar para la demandada a mitad de 2014**, motivo por el cual, para la Sala a este testigo no le constaban las condiciones, de tiempo modo y lugar en la que la demandante desarrolló su labor de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, para el mes de octubre de 2016, data en la que se dio por terminada la relación laboral.

De conformidad con las pruebas analizadas, esta Corporación inicialmente resalta que, si bien la demandante sufrió un siniestro de origen común, que le ocasionó una deficiencia a mediano plazo desde junio de 2013 hasta febrero de 2014; no es menos que, una vez se realizaron los procedimientos médicos prescritos por el galeno tratante, junto con las citas de control para establecer la evolución de su estado de salud, la PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS S.A., realizó ajustes acordes, razonables en atención de las recomendaciones médicas ordenadas, cambió las funciones del cargo de vigilancia que desempeñó inicialmente, proporcionalmente a las condiciones de salud.

En ese orden, era necesario que la parte actora demostrara en el trámite del proceso la existencia de una deficiencia para el 10 de octubre de 2016, para así poder determinar si esa condición de salud generaba una barrera que obstaculizara el desarrollo de sus funciones en condiciones de igualdad en relación con los demás trabajadores.

No obstante, es claro que con posterioridad a los procedimientos ASTRODESIS DE NIVEL C2 POR DEBADO TÉCNICA POSTERIOR O POSTERIOR LATEAL, por especialidad NEUROCIRUGÍA, y BLOQUEO 8 PUNTOS MIOFACIALES TRAPECIOS INTERESCAPULAR, la señora MARLIN YANIN VÁSQUEZ COSSIO, superó favorablemente sus limitaciones, a tal punto, que desde el 3 de marzo de 2014, hasta el 10 de octubre de 2016, continuó laborando con normalidad, sin que existiera una incapacidad prolongada, aunado a que al analizar las

¹⁷ [10.VideoAudiencia Art77y80](#)

funciones realizadas en el cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, no se comprueba la existencia de alguna barrera relacionada con el factor humano, ni tampoco con el factor contextual, ya sea comunicativa, física, o actitudinal.

Es así, que la misma demandante al momento de practicarse el interrogatorio de parte aceptó que para la data en que finalizó la relación laboral ejecutaba sus labores con normalidad, admisión configura una confesión en los términos previstos en el artículo 191 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es decir, que no existía ninguna limitación que le impidiera laborar en un plano de igualdad. (Énfasis de la Sala)

Del mismo modo, se advierte que la pasiva mediante COLMEDICOS LA SALUD DE SU EMPRESA, efectuó control médico periódico de la demandante, en el cual se estableció que la actora presentaba alteración en su estado de salud, que no le impedía desempeñar su trabajo habitual, y Certificación Médico de Egreso, con resultado favorable.

En ese orden de ideas, aunque la operadora judicial se basó en la postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que estaba vigente para la data en que profirió la sentencia de primera instancia, esta Corporación al estudiar el presente caso bajo los presupuestos jurisprudenciales actuales, encontró que no existía una barrera en la ejecución de las funciones de la demandante para la fecha en que se despidió, la cual como se señaló con antelación es un presupuesto necesario para ser beneficiario de la protección por estabilidad laboral reforzada, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, se **CONFIRMARÁ** en su integridad la sentencia de primera instancia, **por las razones expresadas en esta providencia.** (Énfasis de la Sala)

Sin Costas en esta instancia, al surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia consultada, proferida el 17 de noviembre de 2022, por el Juzgado 15 Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: SIN COSTAS, en esta instancia de conformidad con lo señalado en la parte considerativa.

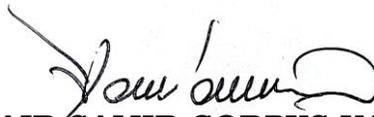
TERCERO: NOTIFICAR esta sentencia a través de EDICTO, atendiéndose a los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

Magistrada Ponente



JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

Magistrado



ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

Magistrado