

**TEMA: ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA** – Las consecuencias de la terminación del contrato de trabajo a quien está amparado por el fuero de salud, es la ineficacia de la terminación con el respectivo pago de salarios y demás obligaciones laborales insolutas, desde su terminación hasta cuando se haga efectiva la reinstalación, siendo aquella la regla general, y sólo en eventos en los que sea “evidente” la incompatibilidad del cargo con la invalidez o el estado de salud, no es aconsejable el reintegro, circunstancia que no acontece en este caso. /

**HECHOS:** El señor (MACI), pretende el reintegro laboral en el cargo de conductor que desempeñaba cuando fue despedido sin justa causa y sin permiso del Inspector del Trabajo, a pesar de encontrarse en tratamiento y en trámite de calificación por razón de padecer enfermedades de origen laboral, y a menos de tres años de reunir el número de semanas requeridas para acceder a la pensión de vejez; que se condene a reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales que dejó de devengar, que se realicen los aportes a la seguridad social; así como la indemnización por despido en situación de discapacidad; de manera subsidiaria, el pago de la indemnización integral de perjuicios morales y el lucro cesante. La cognoscente de instancia declaró que la señora (MES) y la empresa Expreso Campo Valdés S.A. son solidariamente responsables, declaró que la terminación de contrato de trabajo de trabajo es ineficaz, ordenando a las demandadas a pagar, hasta la fecha de reconocimiento de la pensión de vejez. La Sala establecerá, si el accionante puede ser reintegrado sin solución de continuidad desde la terminación del contrato hasta su efectivo reintegro o, por el contrario, es ajustado a derecho limitar el pago de prestaciones sociales y demás acreencias desde la terminación del contrato hasta la fecha en que comenzó a disfrutar de la pensión de vejez.

**TESIS:** La Sala aprecia que la consecuencia jurídica de la terminación del contrato de trabajo a quien está amparado por el fuero de salud, no es otra que la ineficacia de la terminación del vínculo laboral, tal y como lo pregona la H. Corte Constitucional en sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000, con el respectivo pago de salarios y demás acreencias laborales insolutas, a lo cual hay que sumarle el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, conforme lo ha delineado la jurisprudencia constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como en la sentencia SL1360-2018. (...) Así las cosas, la consecuencia de que el empleador haya terminado el contrato de trabajo de una persona en situación de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, no es otra que la ineficacia de la terminación del contrato, lo que conlleva el reintegro del trabajador; sin embargo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1360- 2018, entre otras, ha decantado que la estabilidad laboral reforzada “no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro”. (...) Ha adoctrinado la Sala de Casación Laboral que el reconocimiento de la pensión de vejez o invalidez constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, sin que el ejercicio de esta por el empleador constituya un acto discriminatorio, y así lo ha propalado entre otras en la sentencia SL2834-2023. (...) En lo concerniente a la pensión de vejez, en la sentencia SL1181-2023, la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral dijo: “En segundo lugar, conforme a lo inicialmente indicado en esta sentencia, no se presenta el despido discriminatorio por motivos de discapacidad cuando se origina el despido en una causal objetiva o justa causa, de tal suerte que en tales casos no procede la protección de la estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la Ley 361 de 1997...” (...) Considera este colegiado que la decisión de la a quo no atendió a los presupuestos jurídicos y jurisprudenciales atrás vertidos, dado que, las consecuencias de la terminación del contrato de trabajo a quien está amparado por el fuero de salud, es la ineficacia de la terminación con el respectivo pago de salarios y demás obligaciones laborales insolutas, desde su terminación hasta cuando se haga efectiva la reinstalación, siendo aquella la regla general, y sólo en eventos en los que sea “evidente” la

incompatibilidad del cargo con la invalidez o el estado de salud, no es aconsejable el reintegro, circunstancia esta última que no acontece en el sub examine, ya que la parte demandada no demuestra en el transcurso del proceso la incompatibilidad entre el estado de salud del actor y las actividades que desempeñaba en la empresa, o que “no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa”, razón por la cual, el reintegro del actor debía serlo sin solución de continuidad hasta su materialización por el empleador. (...) De cara a la prueba documental adosada al plenario, nótese que en el examen médico de retiro se aprecia que a pesar de estar en tratamiento de unas patologías, no se efectúan restricciones laborales y/o recomendaciones; es decir, no encuentra la Sala que la empresa demandada haya demostrado que el reintegro del actor sin solución de continuidad hasta su materialización no sea aconsejable, o que dadas sus afectaciones de salud no pueda desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa; por lo tanto, el reintegro debía operar conforme a los efectos jurídicos reconocidos por la jurisprudencia laboral y constitucional, esto es, hasta que se materialice por el empleador, más no limitarlo en el tiempo hasta el reconocimiento y disfrute de la pensión de vejez. (...) Conforme al numeral 14 del artículo 62 del CST, el reconocimiento pensional constituye una justa causa para terminar el contrato de trabajo, facultad cuyo ejercicio por parte del empleador no constituye un acto discriminatorio en eventos en que también confluya una estabilidad ocupacional laboral reforzada, tal como se dejó sentado en líneas anteriores en las citas jurisprudenciales atrás referidas; sin embargo, en el caso concreto, a diferencia de los casos que estudio la Corte, la justa causa por reconocimiento pensional fue invocada por el empleador, y en el asunto bajo estudio la juez la declaró de oficio, correspondiéndole sólo al empleador aducir esa justa causa conforme el párrafo del artículo 62 del CST. (...) Nótese que el hecho de que se le haya reconocido la pensión de vejez al demandante, no hace que el reintegro pierda toda su eficacia, como equívocamente lo concluyó la juez de instancia, dado que aquello constituiría un evidente acto discriminatorio a la luz de lo decantado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como lo discurrió en la sentencia SL3869 de 2021, (...) Así las cosas, ante la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, debe la entidad demandada y empleadora Expreso Campo Valdés S.A. correr con las consecuencias jurídicas de tal ineficacia, esto es, el reintegro sin solución de continuidad o sin limitación hasta que se materialice, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, más la sanción indemnizatoria de 180 días de salarios, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997” (SL1360-2018 reiterada en la SL1146-2020). (...) En consonancia con todo lo anterior, se modificará la decisión de instancia, ordenando el reintegro sin solución de continuidad, es decir, sin limitación temporal alguna por efecto del reconocimiento pensional, dejando a salvo que, si el empleador decide invocar la justa causa por reconocimiento pensional, puede hacerlo, sin que ello implique o constituya un acto discriminatorio en razón a su estado de salud.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 06/09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Radicado:** 05001-31-05-018-2019-00126-01 (O2-24-061)  
**Demandante:** MIGUEL ANTONIO CASTAÑEDA IPUS  
**Demandado:** EXPRESO CAMPO VALDES S.A. Y OTRA.  
**Procedencia:** JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN  
**Providencia:** SENTENCIA No 153  
**Asunto:** REINTEGRO - ESTABILIDAD OCUPACIONAL

En Medellín, a los seis (06) días del mes de septiembre de dos mil veinticuatro (2024), en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**, **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ** y **VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **MIGUEL ANTONIO CASTAÑEDA IPUS** en contra de **EXPRESO CAMPO VALDES S.A.**, y **MARÍA ELENA SILVA**, radicado bajo el n.º 05001-31-05-018-2019-00126-01 (O2-24-061).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

### 1. ANTECEDENTES

**1.1 Demanda.** El señor Miguel Antonio Castañeda Ipus, por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda laboral en procura que se condene al reintegro laboral en el cargo de conductor que desempeñaba cuando fue despedido sin justa causa y sin permiso del Inspector del Trabajo, a pesar de encontrarse en tratamiento y en trámite de calificación por razón de padecer enfermedades de origen laboral, y a menos de tres años de reunir el número de semanas requeridas para acceder a la pensión de vejez; que se condene a reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales que dejó de devengar desde su despido, así como también que se realicen los aportes a la seguridad social; que se condene al pago de la indemnización de 180 días de salario por despido en situación de discapacidad; y las costas procesales. De manera subsidiaria, pretende el pago de la indemnización integral de perjuicios

causados por el despido y durante todo el tiempo de servicios y no solo por los tasados en la ley laboral, sino también por los morales y el lucro cesante que dejó de devengar durante el tiempo que fue suspendida su licencia de conducción por parte del empleador, así como las costas procesales.

Como fundamento fáctico de los anteriores pedimentos, indicó que se vinculó mediante contrato a término indefinido con Expreso Campo Valdes S.A., desde el 01 de agosto de 1999, desempeñando el cargo de conductor de automotor de servicio público, y su último salario fue de \$869.453; que trabajó normalmente hasta el 26 de febrero de 2018, cuando tuvo que hacer entrega de su licencia de conducción a la Secretaría de Movilidad de Medellín, en cumplimiento de la sanción de suspensión que le fue impuesta mediante resolución No 2017150731 del 8 de junio de 2017; que a partir de esa fecha se le ordenó dedicarse a lavar vehículos en el parqueadero de la empresa, tarea que cumplió hasta que se produjo la terminación del contrato de trabajo por el empleador; que la suspensión de la licencia aconteció por conductas imputables al empleador al no realizar la revisión técnico mecánica en el plazo legal o cuando el vehículo no se encuentra en adecuadas condiciones mecánicas; que de tiempo atrás el demandante venía presentando graves problemas de salud que lo mantenían en tratamiento médico por cuenta de su EPS y en proceso de calificación de su capacidad laboral por parte de Colpensiones; que por su edad y número de semanas, le faltaban menos de tres años para acceder a la pensión de vejez; que a pesar de su estado de salud y pese a estar a menos de tres años de pensionarse por vejez, le fue terminado su contrato de trabajo el 15 de marzo de 2018, de manera unilateral y sin justa causa; que el despido se produjo sin la autorización del Ministerio del Trabajo; que en el examen médico de retiro del 23 de marzo de 2018 se constató que el demandante presenta audición alterada que le genera limitación para su ocupación, entre otras patologías de las que venía tratándose con su EPS; que el actor venía padeciendo de “hipoacusia asimétrica en oído derecho neurosensorial del grado leve a severo, en oído izquierdo mixta de compromiso conductivo de grado severo a profundo, con perfil descendiente hacia frecuencias agudas”; que a la presentación de la demanda no ha concluido el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral que se tramita ante Colpensiones. (Fols. 5 a 8 archivo No 01).

**1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda.** La demanda fue admitida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 03 de mayo de 2019 (fl. 220 archivo No 01), ordenando su notificación y traslado a las accionadas.

**1.2.1 Expreso Campo Valdés S.A.:** Una vez notificada (Fols. 227 a 233 archivo No 01), contestó la demanda el 10 de febrero de 2020 (Fols. 248 a 252 archivo No 01), a través de curador Ad litem, oponiéndose a las pretensiones incoadas, y ateniéndose a lo que decida el despacho de

conformidad con lo probado en el curso del proceso. Como excepciones de mérito rotuló las denominadas; prescripción; y la genérica.

**1.2.2 María Elena Silva:** Una vez notificada de la demanda (Fols. 1 a 5 archivo No 13), guardó silencio, y de consiguiente, mediante auto del 14 de junio de 2023 (Fols. 1 a 2 archivo No 145) se le tuvo por no contestada la demanda.

**1.3 Decisión de primer grado.** El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 26 de febrero de 2024 (Fols. 1 a 3 archivo No 30 con link de audiencia virtual), con la que la cognoscente de instancia declaró que la señora María Elena Silva y la empresa Expreso Campo Valdés S.A. son solidariamente responsables ante las reivindicaciones formuladas, de conformidad con lo señalado en el artículo 34 del CST; declaró que la terminación de contrato de trabajo de trabajo celebrado entre Miguel Antonio Castañeda Ipus y Expreso Campo Valdés S.A., es ineficaz, ordenando a las demandadas a pagar de manera solidaria los salarios y prestaciones sociales, y aportes a la seguridad social que se han causado desde la finalización del vínculo (16/03/2018) y hasta la fecha de reconocimiento de la pensión de vejez (30/09/2019), con base en un salario mínimo legal mensual; impuso condena a las demandadas al pago de \$14.874.843 por salarios, \$3.232.211,97, prestaciones sociales y vacaciones, sumas que deberán indexarse al momento de hacerse el pago efectivo; autorizó a la demandada a descontar lo reconocido como indemnización por despido sin justa causa; ordenó el pago del cálculo actuarial por concepto de aportes al sistema general de salud y pensiones; condenó a la suma de \$4.687.452 por la indemnización especial de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Finalmente, condenó en costas de manera solidaria a las demandadas.

Para los fines que interesan al recurso de apelación, se adujo que se acreditó que el demandante era beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada, dado que, antes de la terminación del contrato de trabajo había tenido incapacidades médicas, una en diciembre de 2017, y otra en marzo de 2018, de las cuales era conocer el empleador, además de que con arreglo a la documental allegada se colige que el empleador tenía conocimiento de su estado de salud, y por ende, se encontraba en estado de vulnerabilidad para la fecha en que fue despedido sin justa causa. Concluyó que el actor no podía ser despedido sin la autorización del Ministerio del Trabajo, o sin que mediara causal objetiva de terminación del contrato de trabajo.

En ese contexto, sostuvo que la consecuencia de la terminación del contrato de una persona con estabilidad ocupacional es la ineficacia del traslado, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, y el derecho al reintegro laboral; sin embargo,

consideró que en el proceso se presentó un hecho sobreviniente que limita el reintegro desde la finalización del contrato hasta la fecha en que entró a disfrutar de la pensión de vejez. Estimó que el reintegro después del 01 de octubre de 2019 carece de soporte fáctico, debido a que la finalidad era salvaguardar los derechos fundamentales del demandante, *verbi gratia*, el mínimo vital, pero con el reconocimiento pensional ya se encuentra satisfecho, de donde infiere que el pago de prestaciones sociales y demás acreencias sólo era posible a partir del 18 de marzo de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2019. En síntesis, sostuvo que la obligación de reintegro a partir del 01 de octubre de 2019 perdería eficacia.

**1.4 Apelación.** La decisión adoptada fue apelada por la parte **demandante**, quien manifestó no estar de acuerdo concretamente con la consecuencia de la ineficacia del despido del demandante, puesto que la consecuencia debe darse sin el límite que el despacho le colocó para el momento del reconocimiento de la pensión por Colpensiones; que los efectos de la ineficacia del despido se postergan en el tiempo hasta que sea reintegrado, y con posterioridad, la entidad demandada podrá hacer uso de la opción de por terminado el contrato con justa causa; que los salarios y prestaciones deben extenderse desde que se produjo el despido hasta el reintegro efectivo.

**1.5 Trámite de Segunda Instancia.** El recurso de apelación fue admitido por ésta corporación el 18 de marzo de 2024 (carp. 02, doc. 02), y mediante auto de la misma fecha se corrió traslado a las partes para que de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que ninguna de las partes alegó de conclusión.

## 2. ANÁLISIS DE LA SALA

**2.1 Apelación sentencia, y principio de consonancia.** Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S., el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada, para lo cual se plantea el estudio del siguiente:

**2.2 Problema Jurídico.** El tema decidendi en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: **(i)** ¿Si el accionante como beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de salud, puede ser reintegrado sin solución de continuidad desde la terminación del contrato hasta su efectivo reintegro? O, por el contrario, **(ii)** ¿Es ajustado a derecho limitar el pago de prestaciones sociales y demás acreencias laborales

desde la terminación del contrato de trabajo hasta la fecha en que comenzó a disfrutar el actor de la pensión de vejez?

**2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados.** El sentido del fallo de esta Corporación será **MODIFICATORIO**, siguiendo la tesis según la cual, ante la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo verificada el 15 de marzo de 2018, debe la entidad demandada y empleadora Expreso Campo Valdés S.A. correr con las consecuencias de tal ineficacia, esto es, el reintegro sin solución de continuidad o sin limitación hasta que se materialice, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997” (SL1360-2018 reiterada en la SL1146-2020), con arreglo a los planteamientos que pasan a exponerse:

**2.4 Supuestos fácticos no controvertidos en la alzada.** Encuentra la Sala que no es materia de discusión, por razón de encontrarse debidamente acreditado en el expediente, que entre el señor MIGUEL ANTONIO CASTAÑEDA IPUS y EXPRESO CAMPO VALDES S.A. existió un contrato de trabajo desde el 27 de enero de 2012 y que finalizó el 15 de marzo de 2018, sin justa causa con el pago de la indemnización por despido (Fol. 10 a 11 archivo No 01). Así mismo, que la terminación del contrato de trabajo se efectuó estando amparado por la estabilidad ocupacional reforzada en razón de su estado de salud, tal como lo definió la juzgadora de instancia, sin que este punto fuera objeto de disenso por la parte pasiva. Igualmente, que la demandada MARÍA ELENA SILVA es solidariamente responsable de las condenas impuestas por la juez de primer grado, en tanto que esta relación de solidaridad tampoco fue materia de controversia a través de la alzada. Finalmente, que COLPENSIONES a través de resolución DPE198 del 04 de febrero de 2020 otorgó la pensión de vejez al demandante a partir del 01 de octubre de 2019, en suma de \$828.116 (Fol. 1 a 10 archivo No 19). Así las cosas, conviene dilucidar si resulta ajustado a derecho que la *a quo* haya limitado el reconocimiento de salarios y prestaciones sociales hasta la fecha en que el actor entró a disfrutar de la pensión de vejez.

**2.5 Estabilidad ocupacional reforzada- efectos de su declaratoria.** Al respecto, la Sala aprecia que la consecuencia jurídica de la terminación del contrato de trabajo a quien está amparado por el fuero de salud, no es otra que la ineficacia de la terminación del vínculo laboral, tal y como lo pregonan la H. Corte Constitucional en sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000, con el respectivo pago de salarios y demás acreencias laborales insolutas, a lo cual hay que sumarle el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, conforme lo ha delineado la jurisprudencia constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como en la sentencia SL1360-2018.

En lo concerniente a esta temática, viene a propósito memorar los apuntes de la Corte Constitucional, como en la sentencia C-531-2000, en la que con meridiana explicitud resalta que:

*“En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. **En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria**”.* (Negrilla fuera del texto).

Así las cosas, la consecuencia de que el empleador haya terminado el contrato de trabajo de una persona en situación de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, no es otra que la ineficacia de la terminación del contrato, lo que conlleva el reintegro del trabajador; sin embargo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1360-2018, entre otras, ha decantado que la estabilidad laboral reforzada *“no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro”*, a la vez de destacar en otro apartado que:

*“A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales”.*

Del mismo modo, en otro aparte concluye el máximo tribunal de lo constitucional:

*“Por lo demás, la aceptación de la visión netamente económica del recurrente, como parámetro interpretativo, es problemática en función de la dignidad humana, ya que, implica, cosificar e instrumentalizar a los trabajadores como si fuesen bienes o productos de los cuales podría prescindirse una vez «se deterioren» o «desgasten», so pretexto del argumento indemostrado de hacer más prósperos los negocios. En contraste, es necesario para la Corte subrayar que las personas son un fin en sí mismas y su valor intrínseco no está sujeta a los propósitos mercantiles; por lo tanto, para garantizar su dignidad y el disfrute de sus derechos, los empleadores tienen el deber de*

*crear entornos adecuados para el crecimiento humano y la inclusión laboral, aprovechando las aptitudes y capacidades de las personas que posean condiciones especiales”.*

Ahora, por otro lado, en cuanto al reconocimiento pensional de personas que se encuentren al amparo de la estabilidad laboral por fuero de salud, ha adoctrinado la Sala de Casación Laboral que el reconocimiento de la pensión de vejez o invalidez constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, sin que el ejercicio de la misma por el empleador constituya un acto discriminatorio, y así lo ha propalado entre otras en la sentencia SL2834-2023, en los siguientes términos:

*“En ese sentido, no es que esta Corporación avale el hecho de que un trabajador con pensión de invalidez no tenga derecho a acceder al trabajo, lo que ciertamente ha negado en anteriores oportunidades (CSJ SL3610-2020) y es un asunto diferente, sino que lo que se justifica a través de esta decisión es que la relación laboral actual, en la que adquirió esa invalidez, se termine con justa causa, como lo dispuso el legislador de acuerdo con su libertad de configuración, a partir de una regla que no resulta contraria a los principios constitucionales encaminados a brindar una especial protección a las personas con discapacidad”.*

En lo concerniente a la pensión de vejez, en la sentencia SL1181-2023, la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral dejó dicho:

*“En segundo lugar, conforme a lo inicialmente indicado en esta sentencia, no se presenta el despido discriminatorio por motivos de discapacidad cuando se origina el despido en una causal objetiva o justa causa, de tal suerte que en tales casos no procede la protección de la estabilidad laboral reforzada del art. 26 de la Ley 361 de 1997.*

*El retiro del servicio por el reconocimiento de la pensión de vejez se da, entre otras razones, para que el trabajador disfrute de su derecho al descanso después de un largo tiempo de trabajo en la edad para hacerlo, derecho que también se le ha de garantizar en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad”.*

Finalmente, en la sentencia SL3610-2020, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en un caso en la que la persona fue declarada inválida (más del 50% de PCL), y le fue terminado su contrato de trabajo en razón de su estado de salud, en el que el empleador alegaba la improcedencia del reintegro precisamente por la declaratoria de su invalidez. En

esa oportunidad, asentó la Corte que resultaba procedente el reintegro pese a su declaratoria de invalidez, pero precisando que podrían existir casos en los cuales no es recomendable o aconsejable el reintegro cuando sea “evidente” la incompatibilidad entre la labor que desarrolle el trabajador y la invalidez, es decir, que el reintegro constituya un “imposible para el empleador” en la medida en que no pueda desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa. En dicha oportunidad la Corte esbozó:

*“Así, desde un punto de vista jurídico, en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es factible el reintegro de una persona con discapacidad, declarada a su vez inválida, pues lo contrario implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad. En ocasión anterior, esta Sala definió que no era aceptable negar el reintegro de una persona con discapacidad, «por la razón única y exclusiva de que, según la calificación de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el accionante tenga un 53.64% de pérdida de capacidad laboral», pues «a mayor situación de discapacidad mayor debe ser la protección que se debe prodigar en todos los campos, entre ellos el laboral» (CSJ SL5168-2017).*

*Otra cosa, y esto es bien distinto, es que por razón de la discapacidad sea evidente que la persona no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es contundente en que los ajustes deben ser razonables, es decir, no pueden implicar una carga desproporcionada o imposible para el empleador (arts. 2 y 27)”.*

En el caso concreto, considera este colegiado que la decisión de la *a quo* no atendió a los presupuestos jurídicos y jurisprudenciales atrás vertidos, dado que, las consecuencias de la terminación del contrato de trabajo a quien está amparado por el fuero de salud, es la ineficacia de la terminación con el respectivo pago de salarios y demás obligaciones laborales insolutas, desde su terminación hasta cuando se haga efectiva la reinstalación, siendo aquella la regla general, y sólo en eventos en los que sea “evidente” la incompatibilidad del cargo con la invalidez o el estado de salud, no es aconsejable el reintegro, circunstancia esta última que no acontece en el sub examine, ya que la parte demandada no demuestra en el transcurso del proceso la incompatibilidad entre el estado de salud del actor y las actividades que desempeñaba en la empresa, o que “*no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa*”, razón por la cual, el reintegro del actor debía serlo sin solución de continuidad hasta su materialización por el empleador.

De igual modo, de cara a la prueba documental adosada al plenario, nótese que en el examen médico de retiro (Fol. 184 a 185 archivo No 01) se aprecia que a pesar de estar en tratamiento de unas patologías, no se efectúan restricciones laborales y/o recomendaciones. De hecho, únicamente se emiten unas recomendaciones generales en la que se enuncia “no limita para laborar”, es decir, no encuentra la Sala que la empresa demandada haya demostrado que el reintegro del actor sin solución de continuidad hasta su materialización no sea aconsejable, o que dadas sus afectaciones de salud no pueda desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa. Incluso, debe decirse que el actor en el interrogatorio de parte adujo que previo a la terminación del contrato de trabajo y la suspensión de su licencia de conducción por parte de la Secretaría de Movilidad, le asignaron la tarea de lavar los vehículos de la empresa demandada, aspecto que deja entrever que no existe incompatibilidad entre el reintegro y las actividades que pueda desempeñar en el empresa, y por lo tanto, el reintegro debía operar conforme a los efectos jurídicos reconocidos por la jurisprudencia laboral y constitucional, esto es, hasta que se materialice por el empleador, más no limitarlo en el tiempo hasta el reconocimiento y disfrute de la pensión de vejez.

La *a quo*, asentó que el reconocimiento de la pensión de vejez a través de la resolución DPE198 del 04 de febrero de 2020 a partir del 01 de octubre de 2019 (Fol. 1 a 10 archivo No 19), constituía un hecho sobreviviente que hacía imperioso limitar el reintegro hasta el 30 de septiembre de 2019, así mismo, que de conformidad con el artículo 62, numeral 14, el reconocimiento pensional constituía una justa causa de terminación del contrato de trabajo, perdiendo toda su eficacia la obligación de reintegro.

Sobre el punto, ciertamente conforme al numeral 14 del artículo 62 del CST, el reconocimiento pensional constituye una justa causa para terminar el contrato de trabajo, facultad cuyo ejercicio por parte del empleador no constituye un acto discriminatorio en eventos en que también confluya una estabilidad ocupacional laboral reforzada, tal como se dejó sentado en líneas anteriores en las citas jurisprudenciales atrás referidas; sin embargo, en el caso concreto, a diferencia de los casos que estudio la Corte, la justa causa por reconocimiento pensional fue invocada por el empleador, y en el asunto bajo estudio la juez la declaró de oficio, correspondiéndole sólo al empleador aducir esa justa causa conforme el parágrafo del artículo 62 del CST.

Adicionalmente, nótese que el hecho de que se le haya reconocido la pensión de vejez al señor Miguel Antonio Castañeda Ipus, no hace que el reintegro pierda toda su eficacia, como equívocamente lo concluyó la juez de instancia, dado que aquello constituiría un evidente acto discriminatorio a la luz de lo decantado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como lo discurrió en la sentencia SL3869 de 2021, en la medida en que, sería tanto

como aceptar que por el hecho de que una persona obtenga pensión de vejez no puede seguir laborando o desempeñándose productivamente, y por ello, es que la Corte incluso aún teniendo una persona una invalidez (más del 50%) ha dispensado el reintegro sin ninguna limitación (SL3610-2020), de donde se colige que no existe justificación de no hacerlo frente a quien, como en el *sub examine*, se le reconoció la pensión de vejez; diferente es que una vez reintegrado el actor, la entidad empleadora *motu proprio* haga uso de la facultad que le otorga la ley para proceder a invocar la justa causa el por reconocimiento pensional para proceder a finiquitar el contrato de trabajo en los términos que establece la ley laboral para esos casos.

Expresó el máximo tribunal de esta jurisdicción en la sentencia SL3869-2021 que:

*“Tampoco es plausible acudir a criterios como la pérdida o disminución de la capacidad laboral, para afirmar que tanto la vejez como la invalidez implican un deterioro de las capacidades productivas y, por tanto, las pensiones otorgadas recaen sobre el mismo riesgo. Tal abordaje cae en el prejuicio según el cual los afiliados en edad pensional perdieron su capacidad laboral o son inválidos, lo cual reproduce prácticas discriminatorias hacia las personas mayores y banaliza los importantes aportes que hacen al mundo laboral y al crecimiento económico con base en su experiencia, madurez y conocimiento acumulado por largos años de vida.*

*Por tanto, es desafortunado el argumento de la entidad de seguridad social recurrente, cuando afirma que tanto la pensión de vejez como la de invalidez cubren el mismo riesgo: la imposibilidad de trabajar”.*

Así las cosas, ante la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo efectuada el 15 de marzo de 2018, debe la entidad demandada y empleadora Expreso Campo Valdés S.A. correr con las consecuencias jurídicas de tal ineficacia, esto es, el reintegro sin solución de continuidad o sin limitación hasta que se materialice, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, más la sanción indemnizatoria de 180 días de salarios, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997” (SL1360-2018 reiterada en la SL1146-2020).

En consonancia con todo lo anterior, se modificará la decisión de instancia, ordenando el reintegro sin solución de continuidad, es decir, sin limitación temporal alguna por efecto del reconocimiento pensional, dejando a salvo que si el empleador decide invocar la justa causa por reconocimiento pensional, puede hacerlo, sin que ello implique o constituya un acto discriminatorio en razón a su estado de salud.

Bastan las razones esbozadas atrás, en orden a impartir la modificación al fallo de instancia anunciada.

**2.10. Costas en esta instancia.** En segunda instancia se impondrá costas a cargo de Expreso Campo Valdés S.A. y María Elena Silva, fijándose como agencias en derecho la suma de un (1) SMMLV, en una proporción de la mitad de esa suma a cargo de cada una de las co-demandadas, esto es, la suma de **\$ 650.000**, por haberse resuelto favorablemente el recurso de apelación propuesto. Las de primera instancia se confirman.

### 3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### RESUELVE:

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral **TERCERO** de la sentencia materia de apelación, proferida el 26 de febrero de 2024 por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, el cual quedará en los siguientes términos:

*“**TERCERO: CONDENAR** a la sociedad **EXPRESO CAMPO VALDES S.A.** y a la señora **MARÍA ELENA SILVA**, a reintegrar a **MIGUEL ANTONIO CASTAÑEDA IPUS** al cargo que ostentaba a la fecha quince (15) de marzo de 2018, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido, con un salario equivalente al mínimo mensual legal vigente para cada anualidad, esto es, desde el 16 de marzo 2018 (día siguiente a la fecha del despido), y hasta la fecha en que se produzca el reintegro efectivo. Sobre las sumas adeudadas se deben indexar desde su causación hasta su pago efectivo.*

*Igualmente, se ordenará la afiliación al Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud con el respectivo pago de aportes, junto con sus correspondientes intereses moratorios causados, desde la fecha del despido al reintegro efectivo de la demandante, mismo que debe realizarse a un cargo igual o similar pero eso sí, dejando a salvo que si el empleador decide hacer uso de la facultad de terminar el contrato de trabajo con justa causa por reconocimiento pensional, este no se torna en discriminatorio por la condición médica que puede tener el demandante.*

**Parágrafo:** Del valor retroactivo causado por concepto de salarios y prestaciones, se autoriza a la demandada descontar la suma de \$3.456.272.00 que le fue cancelada a la actora por concepto de indemnización por despido sin justa causa, valor que debe ser indexado desde su otorgamiento hasta cuando se haga el respectivo descuento”

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás el fallo opugnado.

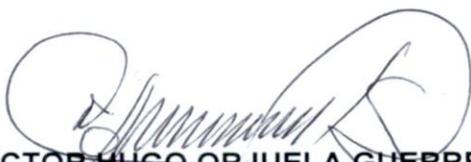
**TERCERO.: COSTAS** en esta instancia a cargo de Expreso Campo Valdés S.A. y María Elena Silva y en favor del demandante, fijándose como agencias en derecho la suma de \$ 650.000 para cada una de las precitadas, esto es ½ SMLMV. Las costas de primera instancia se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiéndose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

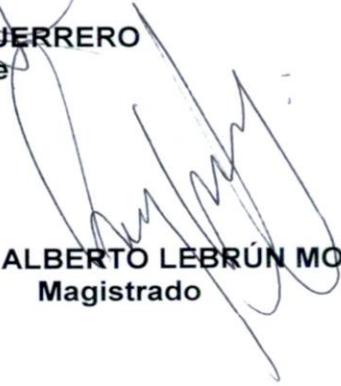
Déjese copia de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

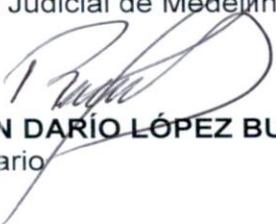
  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**  
Magistrado Ponente

(sin firma por ausencia justificada)  
**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**  
Magistrada

  
**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**  
Magistrado

### CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario



## SECRETARÍA SALA LABORAL

### EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>Proceso:</b>	ORDINARIO LABORAL
<b>Radicado:</b>	05001-31-05-018-2019-00126-01
<b>Demandante:</b>	MIGUEL ANTONIO CASTAÑEDA IPUS
<b>Demandado:</b>	EXPRESO CAMPO VALDES S.A. Y OTRA.
<b>Providencia:</b>	MODIFICA Y CONFIRMA SENTENCIA

El presente edicto se publica por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 9 de septiembre de 2024 desde las 08:00 a.m. y se desfija a las 05:00 p.m.

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO