

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-** Estando demostrada la causa objetiva para la terminación del vínculo, el empleador no está obligado a solicitar autorización previa ante el Ministerio de Trabajo./

**HECHOS:** Se solicita con la demanda que se declare que el contrato de trabajo de la demandante fue terminado en forma unilateral e injusta, siendo persona de especial protección, sin autorización de la autoridad competente; se condene al reintegro laboral, con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, vacaciones, pago de aportes en pensiones. En subsidio, se condene a reconocer y pagar indemnización por despido injusto y la contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, mediante Sentencia, declaró que la terminación del contrato de trabajo de la demandante es ineficaz; ordenó a la sociedad Arqueología y Proyectos Integrados S.A.S. a reintegrar a la señora Luz Marina Estrada Vanegas. El problema jurídico a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador cumple con la carga de acreditar el cumplimiento de una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo con la demandante; revisándose si operó el fenómeno jurídico de prescripción.

**TESIS:** Sobre el tema objeto de apelación, el artículo 263 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. Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 "...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...", define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos: "...1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.(...)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."(...)Con relación a la finalización del vínculo laboral señaló la Corte que, para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador, en los siguientes términos: "...Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente: • Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria. • Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una

causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador. Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables. (...)Con fundamento en los antecedentes legales y jurisprudenciales citados, encuentra esta Sala de Decisión Laboral que le asiste razón al apoderado de la sociedad demandada, toda vez que existe prueba en el expediente con la cual el empleador demuestra que para el 30 de mayo de 2018, cuando decidió comunicar a la señora Luz Marina la terminación del contrato de trabajo, había transcurrido más de un (1) años desde la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada, esto es, desde marzo del año 2017; siendo esta la causal invocada por Arqueología y Proyectos Integrales S.A.S. para justificar la finalización del vínculo laboral en la misiva enviada a la accionante (...), hecho que no se discute en este proceso.(...)Lo que se aduce por la demandante es que para esa época era destinataria de estabilidad laboral reforzada por su situación de salud, derivada de un accidente de tránsito de origen común ocurrido el día 10 de noviembre de 2016, que le generó traumatismos físicos e incapacidades médicas, contexto que la demandada no desconoce y que inclusive tuvo en cuenta para no finalizar el contrato de trabajo, sino que, pese a que había terminado la obra o labor objeto del contrato laboral, mantuvo el vínculo de la señora Luz Marina más allá de marzo de 2017, garantizándole el pago de salarios y cobertura en el sistema de seguridad social integral hasta mayo de 2018, esto es, por término superior a un (1) año, pese a que en todo ese periodo ya estaba finiquitada la obra que había dado lugar a su vinculación.(...)Con fundamento en lo expuesto, queda acreditada la causal objetiva citada por el empleador para la terminación del contrato laboral y desvirtuada la afirmación referente a que la finalización del vínculo laboral estuvo motivada en un acto discriminatorio derivado de la situación de salud de la accionante o que haya operado por razón de una discapacidad en los términos exigidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protección que está encaminada a prevenir y sancionar la discriminación en el empleo, elemento discriminatorio que no se advierte en el caso concreto, tornándose por tanto válida la finalización del contrato; lo que es acorde al precedente vertical vigente (...)Y estando demostrada la causa objetiva para la terminación del vínculo, el empleador no está obligado a solicitar autorización previa ante el Ministerio de Trabajo.(...)No desconoce esta Judicatura que la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, extiende la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en forma más amplia, a toda persona en condición de salud que impide o dificulta el normal ejercicio de sus funciones, según Sentencia SU-061 de 2023, que fue el criterio aplicado por el Juzgado de Primera Instancia; no obstante, en Sentencia SU-087 de 2022 también contempló la posibilidad que tiene el empleador de acreditar una causal objetiva en los siguientes términos: "...En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva..." (...); tal como se acredita en este caso(...).

MP:MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA:12/03/2025

PROVIDENCIA:SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Rama Judicial del Poder Público



## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, doce (12) de marzo de dos mil veinticinco (2025)

### SENTENCIA

**Proceso** : Ordinario de Segunda Instancia  
**Demandante** : **LUZ MARINA ESTRADA VANEGAS**  
**Demandado** : **ARQUEOLOGÍA Y PROYECTOS INTEGRALES S.A.S.**  
**Radicado** : **05001 31 05 018 2021 00391 01**  
**Providencia** : Sentencia  
**Temas y Subtemas** : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro, prescripción -  
**Decisión** : **Revoca Sentencia condenatoria**  
**Sentencia N°** : 029

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 decisión<sup>1</sup>:

---

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

## **ANTECEDENTES**

### **Pretensiones:**

**Se declare que el contrato de trabajo de la demandante fue terminado en forma unilateral e injusta, siendo persona de especial protección,** sin autorización de la autoridad competente; **se condene al reintegro laboral,** con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, vacaciones, pago de aportes en pensiones. **En subsidio,** se condene a reconocer y pagar **indemnización por despido injusto y la contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997,** indexación, costas procesales.

### **Hechos relevantes de la demanda:**

Se afirma que la demandante celebró un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada con la sociedad Arqueología y Proyectos Integrales S.A.S., el día 6 de septiembre de 2016, para ejecutar labores de ayudante en la obra Arqueología Ecoparque Golondrinas, pactándose como salario el mínimo legal mensual vigente; el 10 de noviembre de 2016 sufrió un accidente de tránsito en calidad de peatón, que le generó fractura de tibia y peroné izquierdos, dolor crónico y trastornos de adaptación, fue intervenida quirúrgicamente, asistió a terapias y permaneció incapacitada por un largo periodo.

El día 12 de junio de 2018 recibió la carta de terminación del contrato de trabajo, fechada el 30 de mayo anterior, aduciendo el empleador como justa causa el hecho de que la obra Ecoparque

Golondrinas había culminado operaciones desde el 15 de marzo de 2017, además, que el 8 de mayo de 2018 el Ministerio del Trabajo había autorizado el despido mediante acto administrativo; sin esperar que ese proceso administrativo iniciado en el año 2017, culminara en debida forma, ya que la señora Luz Marina interpuso recurso, en virtud del cual la autoridad administrativa decidió negar la autorización de despido. Así mismo, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia la calificó con el 42.02% de pérdida de capacidad laboral, con fecha de estructuración el 28 de septiembre de 2017.

Sostiene que el contrato de trabajo fue terminado no en atención a la finalización de la obra, sino a las secuelas originadas por el accidente de tránsito sufrido, lo que obedece a una actitud discriminatoria, pese a poder laborar en otras obras que la demandada ejecutaba para ese entonces y no se tuvo en cuenta que quedaría desprotegida en el sistema de salud; la finalización estuvo motivada en que no podía desempeñar las funciones para las cuales había sido contratada.

### **Respuesta a la demanda:**

**Arqueología y Proyectos Integrales S.A.S.** a través de apoderado judicial, aceptó lo referente a la existencia del contrato de trabajo y su modalidad por obra o labor determinada, el accidente de tránsito de origen común sufrido por la señora Luz Marina, los distintos periodos de incapacidad médica. Frente a los demás hechos de la demanda afirmó que no son ciertos o no le constan; explicó que la terminación del vínculo tuvo como causa la terminación de la obra en el Ecoparque Las Golondrinas y por

ende, el objeto contractual desapareció, sin que para esa época la demandante estuviera incapacitada, no tuvo conocimiento de secuelas o estado de debilidad manifiesta, ya que el informe de pérdida de capacidad laboral se realizó con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas en la demanda y propuso en su defensa las excepciones denominadas buena fe, inexistencia de la obligación.

### **Sentencia de Primera Instancia:**

**El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín,** mediante Sentencia, **declaró que la terminación del contrato de trabajo de la demandante es ineficaz; ordenó a la sociedad Arqueología y Proyectos Integrados S.A.S. a reintegrar a la señora Luz marina Estrada Vanegas** al cargo que desempeñaba o a uno equivalente o superior, en una de las obras que tenga en la actualidad, acorde con sus condiciones de salud, con el pago de salarios y prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, causados desde el 1° de junio de 2018 hasta la fecha del reintegro efectivo, con base en el salario mínimo legal mensual vigente; así mismo, la suma de \$4´687.452 por indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Impuso Costas a cargo de la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$3´836.097 en favor de la demandante.

### **Recurso de apelación apoderado de la demandada:**

**Solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia y en su lugar se absuelva de las pretensiones de la demanda,** afirmando que la terminación del vínculo laboral se dio el 31 de mayo de 2018, por lo que para la fecha de presentación de la demanda los términos ya habían **prescrito**. Una cosa es que se sabía de las secuelas de una fractura y otra muy diferente, que se estuviera tramitando una pensión de invalidez, ya que más del 38% se refería a asuntos de la edad y no por el accidente de origen común sufrido por la señora Luz Marina. **La finalización del vínculo laboral no obedeció al tema de la salud, sino porque terminó la obra para la cual había sido contratada, que llevaba más de un año finalizada;** para esa fecha **la empresa no contaba con ninguna obra** para ubicarla a realizar alguna actividad; no se está de acuerdo con la sanción de la Ley 361 de 1997, el reintegro, con el pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social; apela también la condena en Costas, afirmando que la sociedad actuó de buena fe, se buscó llegar a un acuerdo con la demandante pero no hubo posibilidad. Agrega que al momento de la terminación del contrato por una causal objetiva, **la señora Luz Marina no estaba incapacitada, no se tenía conocimiento de que estuviera tramitando una pensión de invalidez,** esto no se acreditó y tampoco se puede inferir que la empresa tuviera conocimiento.

#### **Alegatos de conclusión:**

El apoderado de la sociedad **demandada** reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentar el recurso de apelación.

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

## **CONSIDERACIONES**

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

### **Conflicto jurídico:**

**El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador cumple con la carga de acreditar el cumplimiento de una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo con la demandante; revisándose si operó el fenómeno jurídico de prescripción.**

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

**Está por fuera de discusión,** que **entre la señora Luz Marina Estrada Vanegas se celebró un contrato de trabajo de duración por la obra o labor determinada,** con fecha de inicio el 6 de septiembre de 2016, pactándose como remuneración el salario mínimo legal mensual vigente (folio 121 archivo 02 C01), contrato terminado por la demandada mediante comunicación de fecha 30 de mayo de 2018 invocando como justa causa la terminación de la obra o labor para la cual fue vinculada la demandante desde el 15 de marzo de 2017 (folio 127 archivo 02). Así mismo, que la demandante sufrió un accidente de tránsito en calidad de peatón el día 10 de noviembre de 2016, generándole trauma en pierna izquierda y varios periodos de incapacidad.

**Respecto a que la terminación del vínculo laboral se dio el 31 de mayo de 2018, por lo que para la fecha de presentación de la demanda los términos ya habían prescrito:**

**No le asiste razón al apoderado de la demandada,** ya que si bien la carta de terminación del contrato de trabajo tiene fecha **30 de mayo de 2018** (folio 119 archivo 02), fue solo hasta el **7 de junio siguiente** que se remitió a la demandante a través de empresa postal, **entregada de manera efectiva el día 12 del mismo mes y año** (folio 117 archivo 02); contando la demandante inicialmente **hasta el 12 de junio de 2021** para promover demanda, atendiendo al término trienal de prescripción consagrado en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

No obstante, debe tenerse presente que **el Consejo Superior de la Judicatura dispuso suspender los términos**

**judiciales en todo el país**, mediante Acuerdo PCSJA20-11517 del 15 de marzo de 2020, **inicialmente a partir del 16 y hasta el 20 de marzo de 2020**; medida que se prorrogó por varios periodos sucesivos<sup>2</sup> y según Acuerdo PCSJA20-11567 se dispuso **levantarla** en todo el país **a partir del 1° de julio de 2020**, lapso que comprende **tres (3) meses y quince (15) días**.

Por tanto, **los dos (2) meses y 26 días** transcurridos desde el 16 de marzo de 2021 –fecha inicial de suspensión de términos- hasta el 12 de junio de 2021 –cuando se cumplía el término trienal de prescripción-, **deben adicionarse al 1° de julio de 2021** -cuando se levantó la suspensión de términos-, **contando finalmente hasta el 26 de septiembre de 2021 para promover la demanda, siendo radicada el día 22 de ese mes y año, estando dentro del término oportuno** (archivo 01), tal como concluyó la *a quo*; siendo procedente **confirmar la decisión recurrida en cuanto declaró no probada la excepción de prescripción**.

**En lo referente que la finalización del vínculo laboral no obedeció al tema de la salud de la demandante, sino porque terminó la obra para la cual había sido contratada, que llevaba más de un año finalizada**; nos encontramos con que:

**La Juez de Primera Instancia explicó en términos generales**, que conforme a la **jurisprudencia de la H. Corte Constitucional** en Sentencias SU-049 de 2017, T-052 de 2020 y SU-061 de 2023, **la estabilidad laboral reforzada es un derecho**

---

<sup>2</sup> del 21 de marzo al 3 de abril del año 2020 (Acuerdo PCSJA20-11521 19 de marzo de 2020), del 4 al 12 de abril (Acuerdo PCSJA20-11526 del 22 de marzo de 2020), del 13 al 26 de abril (Acuerdo PCSJA20-11532 de 11 de abril de 2020), del 27 al 10 de mayo (Acuerdo PCSJA20-11546 del 25 de abril de 2020), en el que se introdujeron excepciones a la suspensión de términos en materia laboral, sin que lo pretendido en este proceso sea

**fundamental, 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, siempre que sea conocida por el empleador y no se demuestre una causa objetiva; detalló que a raíz del accidente de tránsito sufrido por la accionante a finales del año 2016 requirió intervención quirúrgica, asistir a terapias y le fueron prescritas incapacidades, situación plenamente conocida por el empleador demandado; explicó que **si bien hay prueba de haberse terminado la obra o labor para la cual fue contratada, esto es, el Ecoparque Las Golondrinas desde marzo del año 2017, lo cierto es que se trataba de persona con estabilidad laboral reforzada por su situación de salud**, teniendo en cuenta además que la EPS emitió concepto desfavorable de recuperación y que posterior a la terminación del vínculo, en octubre de 2018, fue calificada con el 42.02% de pérdida de capacidad laboral, no siendo requisito contar con una valoración científica o porcentaje de calificación para ser destinatario de la protección laboral; detalló que el empleador se apresuró a notificar la terminación del contrato con un acto administrativo emitido por el Ministerio del Trabajo donde se autorizó la terminación, sin tener en cuenta que la demandante podía interponer recursos, como efectivamente lo hizo, revocándose la dicha autorización posteriormente; reiteró que si bien había finalizado la obra objeto del contrato con la accionante, la sociedad podía contar con otras obras para ubicarla; con todo, concluyó que la trabajadora estaba amparada por el fuero de salud, por lo que el empleador debió esperar a que culminara el trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo y en tal sentido, el despido es ineficaz.

---

una de ella; del 11 al 24 de mayo (Acuerdo PCSJA20-11549 de 2020), del 25 de mayo al 8 de junio (Acuerdo PCSJA20-11556 de 2020).

**Sobre el tema objeto de apelación, el artículo 26<sup>3</sup> 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<sup>4</sup>, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Por su parte, el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 “...por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad...”, define quiénes son las personas con y/o en situación de discapacidad; veamos: “...1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales** a mediano y largo plazo que, **al interactuar con diversas barreras** incluyendo las actitudinales, **puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...**” (Negritas fuera de texto).**

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

En Sentencias SL1708-2021, SL1039-2021, SL1054-2021 reiteró que **cuando el empleador invoca una causa o razón**

---

<sup>3</sup> 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

<sup>4</sup> Discapacidad

**objetiva de terminación del contrato de trabajo, no se hace necesario acudir ante el Inspector de Trabajo para pedir autorización.**

Así mismo, 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; veamos:

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

**a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo.** Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

**b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;**

**c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.**

(...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

**(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;**

**(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y**

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

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios

y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”.

**Con relación a la finalización del vínculo laboral señaló la Corte que, para desestimar la presunción de despido discriminatorio, el empleador puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador, en los siguientes términos:**

“...Es importante reiterar que **para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador** (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.
- **Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.**

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

Por último, **la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características...** (Negritas y subrayas fuera de texto).

Con fundamento en los antecedentes legales y jurisprudenciales citados, encuentra esta Sala de Decisión

Laboral que le asiste razón al apoderado de la sociedad demandada, toda vez que existe prueba en el expediente con la cual el empleador demuestra que para el 30 de mayo de 2018, cuando decidió comunicar a la señora Luz Marina la terminación del contrato de trabajo, había transcurrido más de un (1) años desde la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada, esto es, desde marzo del año 2017; siendo esta la causal invocada por Arqueología y Proyectos Integrales S.A.S. para justificar la finalización del vínculo laboral en la misiva enviada a la accionante (folio 127 archivo 02), hecho que no se discute en este proceso.

Es así como, el 6 de septiembre de 2016 **ambas partes celebraron un contrato de trabajo de duración por la obra o labor determinada**, para desempeñarse la demandante como **ayudante** “... *para la obra de Arqueología Ecoparque Golondrinas que será hasta la fecha en que, de acuerdo al avance de la obra y la disminución de actividades de la misma se requiera los servicios del Ayudante. Una vez terminadas las actividades descritas, el contrato se dará por terminado por finalización de la labor para la cual fue contratado ...*” (Negritas fuera de texto folio 121 archivo 02).

**Como prueba de la finalización de la obra Ecoparque Golondrinas, se allegó acta de recibo de fecha 30 de marzo de 2017**, donde consta que la sociedad Cálculo y Construcciones S.A. en calidad de contratante, recibió a satisfacción de Arqueología y Proyectos Integrales S.A.S. como contratista, las actividades de mano de obra para los procesos de anastilosis a estructuras patrimoniales, relacionadas con la obra *construcción de Ecoparque Golondrinas en el marco del proyecto jardín circunvalar de Medellín en la Comuna 8 del Municipio de Medellín*,

cuyo objeto fue suscrito el 1° de julio del año 2016 –fecha anterior al contrato de trabajo celebrado con la demandante el 6 de septiembre de ese año- folios 10 a 12 archivo 06); así mismo, se aportó **acta de liquidación con fecha 29 de septiembre de 2017**, donde aparece que dicho contrato inició el 29 de junio de 2016, tuvo un plazo inicial de cuatro meses, con varias prórrogas y que la **fecha de recibo definitivo de la obra fue el 30 de marzo de 2017** (folio 13 archivo 06); con lo cual **se acredita la causal objetiva** invocada por el empleador cuando comunicó a la demandante la terminación laboral, esto es, **la finalización de la obra o labor** para la cual había sido contratada.

Lo que se aduce por la demandante es que para esa época era destinataria de estabilidad laboral reforzada por su situación de salud, derivada de un accidente de tránsito de origen común ocurrido el día 10 de noviembre de 2016, que le generó traumatismos físicos e incapacidades médicas, contexto que la demandada no desconoce y que inclusive tuvo en cuenta para no finalizar el contrato de trabajo, sino que, pese a que había terminado la obra o labor objeto del contrato laboral, mantuvo el vínculo de la señora Luz Marina más allá de marzo de 2017, garantizándole el pago de salarios y cobertura en el sistema de seguridad social integral hasta mayo de 2018, esto es, por término superior a un (1) año, pese a que en todo ese periodo ya estaba finiquitada la obra que había dado lugar a su vinculación.

**Con fundamento en lo expuesto, queda acreditada la causal objetiva citada por el empleador para la terminación del contrato laboral y desvirtuda la afirmación referente a que la finalización del vínculo laboral estuvo motivada en un acto discriminatorio derivado de la situación de salud de la**

**accionante** o que haya operado por razón de una discapacidad en los términos exigidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protección que está encaminada a prevenir y sancionar la discriminación en el empleo, elemento discriminatorio que no se advierte en el caso concreto, tornándose por tanto válida la finalización del contrato; lo que es acorde al precedente vertical vigente de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en **Sentencias SL1152-2023, SL2290-2023, SL3505-2024.**

**Y estando demostrada la causa objetiva para la terminación del vínculo, el empleador no está obligado a solicitar autorización previa ante el Ministerio de Trabajo,** como indicó el órgano de cierre de la especialidad laboral en la Sentencia SL2358-2024; veamos:

*“... En consecuencia, **cuando se acredita una causal objetiva o justa, y se contradice la presunción de despido discriminatorio basada en la discapacidad del actor, no es obligatorio acudir al Ministerio de Trabajo, ya que esta desvirtúa y justifica el actuar del empleador de manera imparcial, sin que exista protección foral,** según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Tal como se explicó en la decisión CSJ SL2586-2020, en la que se dispuso que la objetividad es una condición para el despido o la terminación de los contratos de trabajo de personas con discapacidad.*

*Es importante dejar claro que el criterio que defiende esta Sala es que la garantía prevista en la normativa acusada, fue concebida para evitar los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Por tanto, aquellos que no obedezcan a la situación de discapacidad, sino a una razón objetiva o justa – como en el caso que nos ocupa- son legítimos (CSJ SL1360-2018).*

*Entonces, las justas causas de despido sí pueden situarse como parámetros objetivos de ruptura de la relación laboral de una persona con discapacidad, pero, con la salvedad de que, en ciertos casos puntuales, se analice la justa causa invocada y su relación con la discapacidad, para eliminar cualquier trato discriminatorio (CSJ SL2834-2023) ...”.*

No desconoce esta Judicatura que la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, extiende la protección del artículo 26 de

la Ley 361 de 1997 en forma más amplia, a toda persona en condición de salud que impide o dificulta el normal ejercicio de sus funciones, según Sentencia SU-061 de 2023, que fue el criterio aplicado por el Juzgado de Primera Instancia; no obstante, en Sentencia **SU-087 de 2022** también contempló la posibilidad que tiene el empleador de acreditar una causal objetiva en los siguientes términos: “...En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, **asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva...**” (Negrillas fuera de texto); tal como se acredita en este caso, de acuerdo con lo explicado en forma detallada en los acápites precedentes.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **revocar** la Sentencia de Primera Instancia, en su lugar, se **absolverá** a Arqueología y Proyectos Integrales S.A.S. de las pretensiones formuladas en su contra por la señora Luz Marina Estrada Vanegas.

### **COSTAS:**

Se revocará la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a la demandada; se condenará a éstas en ambas instancias a cargo de la demandante, al haberse revocado totalmente la Sentencia de Primera Instancia y en favor de la demandada, anotándose que las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por la *a quo*; en Segunda Instancia se fija como agencias en derecho la suma de trescientos mil pesos (\$300.000) a favor de la sociedad demandada; de conformidad con

lo establecido en el numeral 4° del artículo 365, artículo 366 del Código General del Proceso y 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 la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; en su lugar, **se absuelve a ARQUEOLOGÍA Y PROYECTOS INTEGRALES S.A.S.** de las pretensiones formuladas en su contra por la señora **LUZ MARINA ESTRADA VANEGAS**; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** Se **REVOCA** la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a cargo de la demandada. Se condena en Costas en ambas instancias a la demandante en favor de Arqueología y Proyectos Integrales S.A.S., las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por la *a quo*; en Segunda Instancia se fija como agencias en derecho la suma de trescientos

mil pesos (\$300.000) a favor de la sociedad demandada; 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**