

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Los argumentos consistentes en una simple extensión del contrato por las incapacidades médicas y posterior finalización del vínculo inmediatamente terminan aquellas, no son de recibo para la Sala, pues sería supeditar la suerte del trabajador con disminución en su salud, a un documento que puede dejarse de expedir dando luz a que aquel puede retornar a su trabajo, pero que, no contempla el estado en que retorna el trabajador a sus funciones.
/

HECHOS: Solicitó el demandante declarar que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador ocurrida el 03 de agosto del 2021, es ineficaz por gozar de estabilidad laboral reforzada por salud y, en consecuencia, condenar al reintegro sin solución de continuidad y al pago de la sanción establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, indexación de las condenas. El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín, declaró que la señora (SJMA) no acredita los presupuestos para ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada; absolviendo a la sociedad Industrias Alimenticias Bler S.A.S., de la declaratoria de la ineficacia del despido por estabilidad laboral reforzada; asimismo condenó a la sociedad a reconocer y pagar a favor de la demandante la suma de (\$1.384.594) por despido sin justa causa. Corresponde a la Sala determinar si, la demandante era beneficiaria de estabilidad laboral reforzada por salud y en caso afirmativo, si procede declarar que la finalización del contrato es ineficaz, si es viable su reintegro sin solución de continuidad, el pago de la indemnización. En evento negativo, si el A quo acertó al declarar que existió un despido sin justa causa y si, había lugar a condenar al pago de la indemnización.

TESIS: (...) La Ley 361 de 1997, artículo 26 establece que la limitación de una persona en ningún caso será motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, impone que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica sea despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Y que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su disminución sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. (...) la Sala de Casación Laboral de la CSJ, a partir de la sentencia SL 1152 de 2023 se rectificó el criterio que ataba la aplicación de la estabilidad laboral a la satisfacción de un porcentaje de calificación de PCL para dar paso a una valoración particular de cada evento que permita identificar si el trabajador experimenta barreras, entendida como obstáculo nivel actitudinal, comunicativo o físico que en el mediano o largo plazo impidan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás. (...) Así pues, expuso 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. (...) Para la guardiana de la Constitución, el fuero de salud se activa una vez verificados una serie de requisitos, con independencia de la vinculación laboral, los que enuncia la sentencia T 041 de 2019, a saber: 1) Existencia de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales; 2) Conocimiento del empleador de las afecciones de salud del trabajador retirado y 3) Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad. Añade la Corte que tal garantía se predica de cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante. (...) En criterio de esta corporación, para que se active el fuero de salud, el trabajador habrá de soportar una deficiencia física, mental, intelectual o

sensorial, a mediano y largo plazo que le impida el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y que aquella fuera de conocimiento del empleador. Por parte del empleador para derribar la presunción de trato discriminatorio corresponderá demostrar que realizaron los ajustes razonables o que asumir una obligación mayor era desproporcionada, lo que debió haberse puesto en conocimiento del empleado, además de demostrar que la terminación obedeció a una causal objetiva, que en el caso del fenecimiento del plazo habrá de estar unida a la extinción de las causas que le dieron origen al contrato o de la necesidad empresarial. (...) Se encuentra probado que el 07 de noviembre del 2019, la señora (SJMA) sufrió accidente de trabajo; la empresa, decidió dar por terminado el contrato de trabajo el 09 de septiembre del 2020, arguyendo que aquel se había vencido el 21 de noviembre del 2019 y tan solo se había mantenido vigente por las incapacidades médicas. La demandante fue reintegrada el 29 de octubre del 2020 por orden transitoria de tutela. La ARL SURA el 23 de febrero del 2021, informó a la sociedad demandada recomendaciones por 4 semanas para el desempeño ocupacional (...) el 01 de marzo del 2021 las partes decidieron modificar el término del contrato de trabajo a indefinido y el 03 de agosto del 2021, la sociedad demandada anunció a (SJMA) la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del término de cuatro meses ordenado como mecanismo transitorio en el fallo de tutela. (...) Según certificados emitidos, la demandante estuvo incapacitada ininterrumpidamente desde el 08 de noviembre del 2019 hasta el 07 de septiembre del 2020 y posteriormente, del 25 de enero del 2021 hasta el 01 de agosto del 2021. (...) El 28 de diciembre del 2021 la ARL SURA le comunicó a la pasiva el resultado de la calificación de pérdida de capacidad laboral de la demandante que arrojó 8.1% y el 25 de marzo del 2022, lo hizo la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, avisando una PCL del 8,30%. (...) La cronología permite concluir a la Sala que efectivamente la demandante para el 09 de septiembre del 2020, calenda en que la pasiva finalizó por primera vez el contrato, había estado incapacitada desde noviembre del 2019 hasta el 07 de septiembre de 2020, y su finalización ocurrió sin siquiera realizarse un examen post incapacidad conforme en art. 3 de la resolución 2346 del 2007 para determinar el estado de salud, ni tampoco hizo un estudio del puesto de trabajo del demandante para estudiar su reincorporación, ya sea al cargo en que desempeñaba o reubicarlo en cualquier otro para el cual estuviese capacitado, según dispone el Art. 4 Ley 776 del 2002; la demandante se encontraba padeciendo secuelas del accidente del trabajo, a saber, que, una vez reintegrada por tutela en el examen ocupacional se dejaron recomendaciones temporales por 6 meses. (...) Ello es concluyente frente a que la demandante presentaba barreras para el ejercicio normal de sus actividades laborales, puesto que, según fue confesado por el representante legal de Nutribel en el interrogatorio de parte, las funciones de operario que desarrollaba conllevaban obligatoriamente el uso de sus manos, lo que es congruente con las funciones establecidas para su cargo según documentales aportadas y hechos aceptados en la contestación de la demanda. (...) Conforme lo explicado, se activó el amparo de estabilidad laboral reforzada y en ese sentido, le correspondía a la pasiva demostrar que la finalización ocurrió por una causa objetiva, lo que a juicio de la Sala no se probó en este caso. (...) Es de advertir que, los argumentos consistentes en una simple extensión del contrato por las incapacidades médicas y posterior finalización del vínculo inmediatamente terminan aquellas, no son de recibo para la Sala, pues sería supeditar la suerte del trabajador con disminución en su salud, a un documento que puede dejarse de expedir dando luz a que aquel puede retornar a su trabajo, pero que, no contempla el estado en que retorna el trabajador a sus funciones, es decir, si está en óptimas condiciones o requiere de la implementación restricciones o recomendaciones que debe acatar tanto el empleador como el trabajador para su recuperación máxima y/o en pro de evitar que su situación de salud empeore.

MP: DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

FECHA: 31/07/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, 31 de julio de 2025

Radicado: 05001-31-05-020-2022-00393-01
Demandante: SANDRA JANETH MORENO ARANGO
Demandados: INDUSTRIAS ALIMENTICIAS BLER S.A.S – NUTRIBLER S.A.S
Asunto: APELACIÓN DE SENTENCIA
Tema: REITEGRO – FUERO POR SALUD

La Sala Quinta de decisión, presidida por el magistrado ponente **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**, e integrada por las magistradas **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

1. ANTECEDENTES.

De la demanda presentada.¹

Solicitó el demandante declarar que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador ocurrida el 03 de agosto del 2021, es ineficaz por gozar de estabilidad laboral reforzada por salud y, en consecuencia, condenar a la pasiva al reintegro sin solución de continuidad y al pago de la sanción establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, indexación de las condenas y costas procesales. De forma

¹ Primera instancia, archivo 01.

subsidiaria, solicitó declarar la que la terminación del contrato de trabajo fue de manera unilateral y sin justa causa imputable al empleador y, en efecto, se condene a la pasiva a pagar la indemnización por despido injusto, indexación de la condena y costas procesales.

Sobre los hechos fundantes de la acción, explicó que el 22 de octubre del 2019 celebró contrato individual de trabajo a término fijo con la demandada, para desempeñar el cargo de operaria de planta; que el acuerdo que fue modificado en dos ocasiones, convirtiéndose el 01 de marzo de 2021 en un contrato a término indefinido y que, percibía un salario mínimo legal mensual vigente.

Sostuvo que el 07 de noviembre del 2019 sufrió accidente laboral cuando se encontraba manipulando una de las latas de empaque y sellado, sufriendo una cortada profunda en su dedo índice de la mano izquierda, perdiendo con ello la capacidad de movilizar su dedo de manera normal y que, una vez finalizó su periodo de incapacidad, la sociedad demandada mediante comunicación del 09 de septiembre del 2020 dio por terminado el contrato de trabajo aduciendo que aquel había finalizado el 21 de noviembre de 2019 y que solo se mantuvo vigente por las incapacidades presentadas, sin tener en cuenta que el contrato había mutado a término indefinido; que presentó acción de tutela que ordenó su reintegro como protección transitoria, debiendo presentar la correspondiente acción ordinaria en el término de 4 meses, lo cual no sucedió, por lo que, la pasiva finalizó el contrato el 3 de agosto del 2021.

Sostiene que durante el tiempo de reintegro padeció persecución por su empleador, ya que se le criticaba la calidad del trabajo constantemente debido a su discapacidad, ya que era necesaria una destreza manual optima en sus funciones; que la ARL SURA calificó el 23 de diciembre del 2021 su pérdida de capacidad laboral en 8.1% y

posteriormente, la Junta Regional de Calificación de Antioquia la calificó en 8,30%; que cuando fue despedida gozaba de amparo de estabilidad laboral reforzada en virtud de su condición de salud en sus manos que le impedía el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Respuesta a la demanda

INDUSTRIAS ALIMENTICIAS BLER S.A.S.²

La demandada aceptó la existencia del contrato de trabajo, el salario, el accidente de trabajo ocurrido el 7 de noviembre del 2019, lo referente a la finalización del contrato el 09 de septiembre del 2020, la orden de reintegro por fallo de tutela y posterior finalización el 03 de agosto del 2021, sin solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo. Adujo que el contrato de trabajo fue por un mes como refuerzo de incremento de producción para la temporada navideña, por lo que no se prorrogó en forma expresa ni tácita, sino que se extendió durante el periodo de incapacidad, y que en virtud del plazo pactado no se requería preaviso.

Se opuso a las pretensiones de ineficacia y reintegro señalando que a la finalización del contrato de trabajo la demandante no se encontraba en condición de debilidad manifiesta y en ese sentido la terminación no fue ilegal. Así mismo, se opuso a las pretensiones subsidiarias al argumentar que la terminación del contrato ocurrió por vencimiento de plazo pactado. Propuso como excepciones de mérito las denominadas Inexistencia de violación a los mandatos establecidos en la ley 361 de 2017, inexistencia de voluntad de extender el contrato de trabajo por un término superior al inicialmente convenido, el acatamiento de previsiones jurisprudenciales y de una sentencia de tutela

² Primera instancia, archivo 13.

no puede configurar derechos indefinidos para la trabajadora, ni configurar una carga desproporcionada para el empleador, efectos vinculantes de la orden judicial en acción de tutela y cumplimiento por parte de NUTRIBLER SAS, inexistencia de terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte del empleador, prescripción y caducidad.

De la sentencia de primera instancia.³

El día 12 de abril del 2024, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín resolvió en los siguientes términos:

“PRIMERO: DECLARAR que la señora SANDRA JANETH MORENO ARANGO, identificada con cedula de ciudadanía N° 1.036.619.268, NO acredita los presupuestos para ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, de conformidad con la parte considerativa de la presente providencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a la sociedad INDUSTRIAS ALIMENTICIAS BLER S.A.S. representada legalmente por el señor URIEL STWART ZAPATA o quien haga sus veces, de la pretensión de declaratoria de la ineficacia del despido por estabilidad laboral reforzada elevada por la señora SANDRA JANETH MORENO ARANGO.

TERCERO: CONDENAR a la sociedad INDUSTRIAS ALIMENTICIAS BLER S.A.S., a reconocer y pagar a favor de la señora SANDRA JANETH MORENO ARANGO, la suma de UN MILLÓN TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS (\$1.384.594), por concepto de indemnización por despido sin justa causa según lo manifestado en la parte considerativa de la presente providencia.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad INDUSTRIAS ALIMENTICIAS BLER S.A.S., a reconocer y pagar a favor de la demandante, la indexación de la condena desde el momento que se hizo exigible la indemnización por despido sin justa causa, esto es, desde el 03 de agosto de 2021 hasta la fecha en la que se haga efectivo el pago de la obligación.

³ Primera instancia, archivo 21.

QUINTO: Costas a cargo de la parte demandada y a favor de la parte demandante; las agencias en derecho se fijan en la suma de TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$350.000).”.

El juez de primera instancia sustentó su decisión en que si bien la demandante estuvo incapacitada médicamente por enfermedad general entre el 25/01/2021 y el 01/08/2021, en general, no se evidencia una situación médica contundente que permita inferir discapacidad o que presente una condición de salud sustancial que pueda considerarse como una persona merecedora de esa protección especial de la estabilidad laboral reforzada, ya que no obra en el expediente historia clínica ni constancia alguna de tratamientos médicos, exámenes continuos, recomendaciones médicas laborales adicionales que le imposibilitaran específicamente la labor desempeñada al servicio de la demandada. Aunado que, aunque fue calificada con parte de la Junta de Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, con una merma de la capacidad laboral del 8,30%, esta no es sustancial, que la estructuración se estableció en fecha posterior a la terminación del contrato y que además, fue debidamente indemnizada. Concedió la indemnización por despido sin justa causa teniendo en cuenta que, pese a que el contrato se suscribió inicialmente a término fijo por un mes, fue modificado a término indefinido.

2. RECURSO

El DEMANDANTE por intermedio de su apoderado presentó apelación parcial en contra de la sentencia arguyendo que no se realizó una valoración adecuada al dictamen de pérdida de capacidad laboral, refiriendo que se estableció como fecha de estructuración el 29 de noviembre del 2021 porque ese día fue que la ARL emitió alta, por lo que a la fecha de terminación del contrato de trabajo la demandante si presentaba un

tratamiento médico. Que además en la calificación se señaló que debía continuar con la clínica del dolor y que existía lesión colateral del nervio radial; que tenía recomendaciones médicas e; incapacidades médicas hasta el 01 de agosto del 2021, esto es, 02 días previos a la terminación del contrato de trabajo.

La DEMANDADA también presentó recurso de apelación en contra de la sentencia, alegando que el contrato de trabajo se modificó a término indefinido como consecuencia del fallo de tutela que reintegró a la demandante, por lo que, al finalizar el amparo, con ello caducó el contrato de trabajo y en ese sentido, estima que la terminación no se dio sin justa causa.

3. ALEGATOS

Concedido el término que establece el artículo 13 la Ley 2213 de 2022, las partes decidieron guardar silencio.

4. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

De acuerdo con los hechos aceptados por las partes, en el presente evento se encuentran por fuera de discusión los siguientes hechos:

- 1) Que el 22 de octubre del 2019 las partes suscribieron contrato de trabajo a término fijo por un mes, el cual vencía el 21 de noviembre del 2019.
- 2) Que el 07 de noviembre del 2019 la demandante sufrió accidente de trabajo prestando sus servicios a favor de la demandada.
- 3) Que el 09 de septiembre del 2020, NUTRIBLER decidió dar por terminado el contrato de trabajo aduciendo que este había se había vencido el 21 de

noviembre del 2019 y se había mantenido vigente por las incapacidades medicas otorgadas a la demandante.

- 4) Posteriormente fue reintegrada por fallo de tutela transitorio para evitar un perjuicio irremediable, advirtiéndose al demandante que debía acudir a la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes, gestión que no adelantó, por lo que la empresa el 03 de agosto del 2021, finalizó el contrato de trabajo argumentando la culminación de la protección constitucional.
- 5) Que al momento de la terminación del contrato la demandante desempeñaba el cargo de Operaria de planta, percibiendo un salario mínimo legal mensual vigente.

Dicho lo anterior, corresponde a esta Sala determinar en el presente caso, si a la finalización del contrato de trabajo la demandante era beneficiaria de estabilidad laboral reforzada por salud y en caso afirmativo, si procede declarar que la finalización del contrato es ineficaz, si es viable su reintegro sin solución de continuidad, el pago de la indemnización establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, la indexación y costas del proceso. En evento negativo, si el *A quo* acertó al declarar que existió un despido sin justa causa y si, había lugar a condenar al pago de la indemnización establecida en el art. 64 del CST.

Estabilidad laboral reforzada por salud.

En lo referente a la ***estabilidad laboral por disminución de las condiciones de salud***, es pertinente indicar que, según el artículo 13 de nuestra Carta Política corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran

en circunstancias de debilidad manifiesta; y sancionar los abusos y maltratos que se cometan contra éstos.

En cumplimiento de este mandato constitucional, se expidió la Ley 361 de 1997, en cuyo artículo 26 se establece que la limitación de una persona en ningún caso será motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, impone que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica sea despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Y que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su disminución sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Sobre la interpretación de esta norma (artículo 26 Ley 361 de 1997), las altas Cortes en Colombia, pese a que han venido unificando sus posiciones subsisten algunas diferencias que genera consecuencias disímiles al aplicarse a casos concretos, por tanto, es pertinente dar un repaso a ambas posiciones actuales, para luego exponer aquella asumida por esta corporación, como cumplimiento a la carga de transparencia y deber de sustentación suficiente de la decisión judicial.

Por un lado, para la ***Sala de Casación Laboral de la CSJ***, a partir de la sentencia **SL 1152 de 2023** se rectificó el criterio que ataba la aplicación de la estabilidad laboral a la satisfacción de un porcentaje de calificación de PCL para dar paso a una valoración particular de cada evento que permita identificar si el trabajador experimenta barreras,

entendida como obstáculo nivel actitudinal, comunicativo o físico que en el mediano o largo plazo impidan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Destacó la alta corporación que en el ámbito laboral debe propenderse por el mejor desarrollo posible de la actividad, así pues, al comunicarse al empleador la existencia de alguna barrera, le corresponde mitigarlas a través de ajustes razonables, entendidas como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a cada caso concreto, que no resultan desproporcionadas, a efectos de garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás.

De ahí que, para la Sala de Casación Laboral de la CSJ la estabilidad laboral reforzada de que trata la Ley 361 de 1997 obedece a unos parámetros objetivos a saber:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF (clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud), *“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.

Precisando que tales condiciones no están sometidas a un sistema de tarifa probatoria y por tanto a su convencimiento puede llegarse a través de cualquier medio.

Así pues, expuso 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.

Carga que se cumple al demostrar que realizaron los ajustes razonables o que asumir una obligación mayor era desproporcionada, lo que debió haberse puesto en conocimiento del empleado. También puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Como consecuencia, si se comprueba que el trabajador al momento de la desvinculación, se hallaba en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio, lo que dará lugar a su ineficacia, con el reintegro al empleo donde habrán de aplicarse los ajustes razonables para el desempeño de la función, seguido del pago de salarios y demás emolumentos laborales, y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Posición jurisprudencial que se ha reiterado desde aquella providencia, entre otras en decisiones CSJ SL1154-2023, CSJ SL1259-2023, CSJ SL2834-2023, que amplían este criterio y establecen que tal criterio tiene aplicación para hechos ocurridos a partir de la vigencia de las leyes 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Ahora, y para lo que a este caso interesa, se hace mención a la posición de la alta corporación relativa a la operatividad de la terminación del contrato por expiración del

término, al indicar que el cumplimiento del plazo será causal objetiva, solo si se demuestre además que desapareció la causa que dio origen al vínculo o la necesidad empresarial, de lo contrario se genera una presunción que la no prórroga del contrato tuvo un origen discriminatorio (al respecto CSJ SL 711 de 2021)

A la par, la **Corte Constitucional** ha desarrollado el tema de la protección laboral reforzada a favor de los trabajadores en condición de discapacidad y disminución física o psíquica, concluyendo que el beneficio no solo aplica para quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino que se extiende a aquellos cuya salud ***se deteriora durante el desempeño de sus funciones no pudiendo realizar sus labores en las condiciones regulares***, (Sentencias SU-049 de 2017, SU 040 de 2018 y T-237 de 2020).

Para la guardiana de la Constitución, el fuero de salud se activa una vez verificados una serie de requisitos, con independencia de la vinculación laboral, los que enuncia la sentencia T 041 de 2019, a saber: **1)** Existencia de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales; **2)** Conocimiento del empleador de las afecciones de salud del trabajador retirado y **3)** Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad. Añade la Corte que tal garantía se predica de cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante.

Como medida que fortifica el fuero de salud, en criterio de la Corte Constitucional, cuando el empleador pretenda dar por terminado el vínculo con un trabajador que experimenta afectaciones que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de

sus labores en condiciones regulares, habrá de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral, en caso contrario, de acreditarse el conocimiento del empleador del estado de salud, la terminación del contrato se presume discriminatoria, y solo podrá el empleador abstraerse de las consecuencias, si demuestra que la desvinculación no se dio con ocasión de la disminución física, sensorial o síquica del empleado (al respecto la sentencia T 118 de 2019).

En lo atinente a la finalidad y necesidad de la previa autorización por parte del Inspector del Trabajo, la Corte Constitucional en diversas sentencias de tutela entre ellas las: T - 320 de 2016, T- 502 de 2017, T-305 de 2018, T – 041 de 2019, T 052 de 2020, T 020 de 2021, a partir de sus consideraciones y conclusiones enfatiza en la finalidad del fuero de salud, cual es la protección frente al despido o discriminación laboral en razón de la condición de discapacidad, dejando claro que la anuencia previa por parte de la autoridad del trabajo vigoriza la garantía, pero no constituye la esencia de la protección en tanto, su omisión si bien genera una presunción de despido discriminatorio, tal hipótesis es susceptible de ser desvirtuada, siendo del resorte del empleador demostrar la existencia de una causal objetiva para el despido y en todo caso, ajena a la condición de discapacidad.

En síntesis, estando en presencia de un despido o terminación del contrato, cualquiera sea su modalidad o duración, **respecto de una persona que tengan una considerable afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**, que sean de conocimiento del empleador, no se cuente con la previa autorización de la oficina del Trabajo y no se desvirtúe la presunción de despido discriminatorio, habría lugar a

declarar **a)** La ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). **b)** El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación, **c)** El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso y **d)** el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren (Corte Constitucional T 052 de 2020).

Con este panorama, esta corporación encuentra que la visión que en el momento presenta la Sala de Casación Laboral de la CSJ proviene no solo de un análisis de la norma (Ley 361 de 1997), sino que avanza hacia una interpretación sistemática, al integrar los cometidos internacionales del Estado en pro de las personas que soporten algún tipo de limitación que comporte una barrera para el desempeño laboral, tal como señala la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, que fue insertada en la legislación interna por la Ley 1346 de 2009, última reglamentada en la Ley Estatutaria 1618 de 2013, además que se nutre de conceptos de reconocimiento global como es el CIF, para que la protección interna esté a tono con las pautas internacionales .

Además impone evaluar si tal condición representa una barrera en el mediano y largo plazo de forma que lo que se verifica es las consecuencias más que inmediatas o

pasajeras, e identifica que dentro del ambiente laboral se haya cumplido con el deber de garantizar espacios de trabajo que permitan el ejercicio de la igualdad material (discriminación positiva), esto es acude a criterios de interpretación del derecho desde los planos consecuencialista y finalista, además de permitir que, en ejercicio del debido proceso cada parte presente los elementos de defensa para desvirtuar las presunciones de trato discriminatorio, en tanto no se aplica como una regla rígida o estándar probatorio, sino que responde a un análisis particular de cada evento, esto es, es fiel al postulado constitucional del debido proceso.

Así pues, reconoce la sala que el derecho al trabajo no solo se satisface con el reconocimiento de los beneficios debidamente causados, pero además con la posibilidad que, a través del desempeño, en labores acordes a las condiciones del asalariado, se prolongue la vinculación laboral, para que perviva la prestación del servicio, y se garantice todos las prerrogativas propias de tal vínculo, como es la afiliación al sistema de seguridad social, para acceder a prestaciones asistenciales y económicas, en pro del restablecimiento de las condiciones de salud, y el acceso a recursos que garanticen una vida en condiciones mínimas y dignas.

Es así que, en criterio de esta corporación, para que se active el fuero de salud, el trabajador habrá de soportar una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo que le impida el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y que aquella fuera de conocimiento del empleador. Por parte del empleador para derruir la presunción de trato discriminatorio corresponderá demostrar que realizaron los ajustes razonables o que asumir una obligación mayor era desproporcionada, lo que debió haberse puesto en conocimiento del empleado, además de demostrar que la terminación obedeció a una causal objetiva,

que en el caso del fenecimiento del plazo habrá de estar unida a la extinción de las causas que le dieron origen al contrato o de la necesidad empresarial.

Caso concreto:

Se encuentra probado que el 07 de noviembre del 2019, la señora SANDRA JANETH sufrió accidente de trabajo descrito así *“ella estaba cerrando latas en la selladora y al poner una lata, esta no quedo centrada, de modo que trato de ubicarla en el cierre, metiendo la mano y le hizo una herida en el dedo”*⁴. La empresa de manera unilateral, decidió dar por terminado el contrato de trabajo el 09 de septiembre del 2020, arguyendo que aquel se había vencido el 21 de noviembre del 2019 y tan solo se había mantenido vigente por las incapacidades médicas

La demandante fue reintegrada el 29 de octubre del 2020 por orden transitoria de tutela, y mediante acta se estableció que su reincorporación se realizaría sin ninguna modificación con recomendaciones generales consistentes en examen periódico, pausas activas, higiene postural, uso de EPP y continuación de manejo médico, sin embargo, el 30 de octubre, NUTRIBLER le comunicó a la demandante el resultado del examen médico ocupacional en el que se dejaron las siguientes recomendaciones temporales por el lapso de 6 meses: *“Puede realizar su oficio; puede ejecutar actividades que no impliquen realizar pinzas sostenidas con dedo índice izq o uso de herramienta que generen vibración; puede levantar y cargar pesos no superiores a 3 kg con la mano izq y hasta 10 kg con ambas manos y se recomienda realizar pausas activas de 10 minutos cada 2 horas; recomendando uso de guantes para labores de lavado; recomendando posterior evaluación por MD laboral.”*⁵

La ARL SURA el 23 de febrero del 2021, informó a la sociedad demandada recomendaciones por 4 semanas para el desempeño ocupacional, consistentes en

⁴ Primera instancia, archivo 06, pág. 81, 82

⁵ Primera instancia, archivo 06, pág. 14, 15, 80

movilizar o levantar pesos hasta 5 kilogramos con mano izquierda y 10 kilogramos en forma bimanual (con ambas manos) y le indicó que podía realizar actividades propias de su labor que no le impliquen agarres fuertes, extremos y sostenidos con mano izquierda y de forma repetida.⁶

Está demostrado que el 01 de marzo del 2021 las partes decidieron modificar el término del contrato de trabajo a indefinido⁷ y el 03 de agosto del 2021, la sociedad demandada anunció a SANDRA JANETH la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del término de cuatro meses ordenado como mecanismo transitorio en el fallo de tutela.

Según certificado emitido por SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. la demandante estuvo incapacitada ininterrumpidamente desde el 08 de noviembre del 2019 hasta el 07 de septiembre del 2020⁸ y posteriormente, conforme certificado proferido por NUEVA EPS, la demandante estuvo incapacitada por el lapso del 25 de enero del 2021 hasta el 01 de agosto del 2021, por diagnóstico “*R521 dolor crónico intratable*”.

El 28 de diciembre del 2021 la ARL SURA le comunicó a la pasiva el resultado de la calificación de pérdida de capacidad laboral de la demandante que arrojó 8.1% y el 25 de marzo del 2022, lo hizo la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, avisando una PCL del 8,30%.

⁶ Primera instancia, archivo 06, pág. 158

⁷ Primera instancia, archivo 06, pág. 12

⁸ Primera instancia, archivo 22, pág. 05

La calificación realizada por la laboral Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia reseñó las siguientes atenciones posteriores a la finalización del contrato de trabajo:

“29/11/2021 MSI ARL: Miembro superior izquierdo: 2 dedo con cicatriz sana en borde radial, flexión IFP hasta 45° extensión completa, IFP Flexión hasta 80°, extensión completa, IFS en flexión de 20°, logra flexionar hasta 50°, no logra extensión completa, tiene tincl y phalen izquierdos positivos que producen el dolor que la paciente refiere en antebrazo izquierdo y dedos de la mano, lesión rama colateral radial dedo índice izquierdo con dolor mixto residual. Con valoración funcional, más de 540 de evento, se define calificar secuelas de acuerdo a decreto 1507/14 con fecha de estructuración la fecha de evaluación final: 29/11/2021”

“05/01/2022: POP Andres Gomez de clínica las vegas, tiene arcos de movimiento al 80% activos en dedo, tiene criterios de budapest negativos, no cambios vaso ni sudomotores, disestesias en pulpejo, tiene función de flexores y extensores, síndrome de hipersensibilización central, por modulo de mano no candidata a ningún tipo de intervencionismo, límite terapéutico logrado por el modulo, se remite medico laboral, debe continuar con la clínica de alivio del dolor, alta por modulo de mano”

“14/03/2022 Sinistra, con herida en índice izquierdo con POP de neurorafia ahora con sensación pérdida de la fuerza, además problema carotideo que la deprime. Además cervicgia y dolor crónico en manejo por EPS. Con diagnostico de disautonomia y taquicardia paroxistica, masa cuello en estudio”

La cronología permite concluir a la Sala que efectivamente la demandante para el 09 de septiembre del 2020, calenda en que la pasiva finalizó por primera vez el contrato, había estado incapacitada desde noviembre del 2019 hasta el 07 de septiembre de 2020, y su finalización ocurrió sin siquiera realizarse un examen post incapacidad conforme en art. 3 de la resolución 2346 del 2007 para determinar el estado de salud de SANDRA JANETH, ni tampoco hizo un estudio del puesto de trabajo del demandante para estudiar su reincorporación, ya sea al cargo en que desempeñaba o reubicarlo en cualquier otro para el cual estuviese capacitado, según dispone el Art. 4 Ley 776 del 2002; siendo determinante señalar que la demandante se encontraba

padeciendo secuelas del accidente del trabajo, a saber que, una vez reintegrada por tutela en el examen ocupacional se dejaron recomendaciones temporales por 6 meses, incluyendo no levantar cargas superiores a 3kg con mano izquierda, ni superiores a 10kg con ambas manos, ni realizar actividades que impliquen el uso de pinzas sostenidas con dedo índice izquierdo.

Ello es concluyente frente a que SANDRA presentaba barreras para el ejercicio normal de sus actividades laborales, puesto que, según fue confesado por el representante legal de Nutribel en el interrogatorio de parte, las funciones de operario que desarrollaba SANDRA conllevaban obligatoriamente el uso de sus manos, lo que es congruente con las funciones establecidas para su cargo según documentales aportadas y hechos aceptados en la contestación de la demanda, esto es, alistar la materia prima para la elaboración de los productos; elaborar, presentar y supervisar las preparaciones culinarias; realizar batidos, realizar llenado, horneado, sellado y pasteurización de las latas⁹; lavar frutas de manera manual, procesarlas para realizar batido masa, pasar el batido a los moldes, pesarlos en balanza y llevarlos al horno; producir productos de repostería, operar máquina, el empaque y embalaje de los productos de repostería¹⁰.

Ahora, una vez reintegrada la demandante, y estando vigente las recomendaciones emitidas por la ARL, estuvo incapacitada médicamente del 25 de enero del 2021 hasta el 01 de agosto del 2021, por diagnóstico “R521 dolor crónico intratable”, y el 03 de agosto del 2021 le fue terminado nuevamente su contrato y de forma unilateral por parte de su empleador, lo que hace diáfano que la demandante al momento de la

⁹ Primera instancia, archivo 06, pág. 17 a 21

¹⁰ Hecho aceptado en la contestación de la demanda.

primera finalización como la segunda se encontraba en una situación de debilidad manifiesta debido a las secuelas que presentaba de su accidente de trabajo.

Con todo, si bien no se aportó una historia clínica extensa, del dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado por la Junta Regional de Calificación de Antioquia, se extrae que posterior al despido, la demandante el 01 de septiembre del 2021 asistió a consulta médica de la que se reseñó: *“relata que persiste mucho dolor y desea retomar el seguimiento, no tiene medicación, se toma una tableta de pregabalina y otra de acetaminofen/tramadol, en ocasiones indica edema en 2 dedo”*. Aunado a las atenciones recibidas el 29 de noviembre del 2021, 05 de enero del 2022 y 14 de marzo del 2022, ya mencionadas con anterioridad.

Conforme lo explicado, se activó el amparo de estabilidad laboral reforzada y en ese sentido, le correspondía a la pasiva demostrar que la finalización ocurrió por una causa objetiva, lo que a juicio de la Sala no se probó en este caso, toda vez que, si bien el contrato inicial se pactó a un mes, lo cierto es que las incapacidades médicas no lo suspenden a la luz del art. 51 del CSJ y, en ese sentido para el 09 de septiembre del 2020¹¹, se habían producido las prórrogas correspondientes.

Es de advertir que, los argumentos consistentes en una simple extensión del contrato por las incapacidades médicas y posterior finalización del vínculo inmediatamente terminan aquellas, no son de recibo para la Sala, pues sería supeditar la suerte del trabajador con disminución en su salud, a un documento que puede dejarse de expedir dando luz a que aquel puede retornar a su trabajo, pero que, no contempla el estado en que retorna el trabajador a sus funciones, es decir, si está en óptimas condiciones

¹¹ Primera terminación del contrato de trabajo.

o requiere de la implementación restricciones o recomendaciones que debe acatar tanto el empleador como el trabajador para su recuperación máxima y/o en pro de evitar que su situación de salud empeore.

En el recurso de apelación, la pasiva alegó que la variación del término del contrato a indefinido, ocurrida el 01 de marzo del 2021, fue como consecuencia de la orden de reintegro y que la segunda finalización sucedió por el vencimiento del amparo de tutela, arguyendo con ello que la terminación no fue injustificada. Lo primero no es cierto puesto que la orden de tutela nada dijo sobre modificar el término del contrato y en efecto, fue una decisión voluntaria de las partes y respecto de lo segundo, efectivamente el amparo provisional había cesado para la demandante, sin embargo, ello no implica una justa causa ni una razón objetiva para la culminación del vínculo laboral, pues aunado, es diáfano que tanto en la primera finalización del contrato, como en la segunda, la trabajadora se encontraba disminuida en su salud.

Así pues, como quiera que no se desvirtuó la presunción de despido discriminatorio, se declarará que la terminación del contrato de trabajo es ineficaz, ordenándose el reintegro sin solución de continuidad de SANDRA JANETH MORENO ARANGO.

a un cargo que ofrezca condiciones y funciones similares a las del empleo que venía desempeñando hasta su desvinculación, y el cual sea compatible con su estado de salud, así como, el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aporte a seguridad social en pensión, causados desde el 03 de agosto del 2021 hasta su reintegro, la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y la condena en costas.

COSTAS

En virtud del artículo 365 del CGP, la condena en costas es objetiva, pues se constituye como un imperativo legal que se impone a quien pierde en juicio y contiene una obligación de orden procesal que va dirigida a aquella parte vencida en el proceso. De suerte que, en este caso, deviene como consecuencia de la condena en contra de la demandada, por lo que se condenará a INDUSTRIAS ALIMENTICIAS BLER S.A.S – NUTRIBLER S.A.S. a sufragar costas de primera instancia en favor de la demandante. Se tasan agencias en derecho en 2 SMLMV para el año 2025.

Condena en costas en costas en esta instancia a INDUSTRIAS ALIMENTICIAS BLER S.A.S – NUTRIBLER S.A.S a favor de la demandante. Se tasan las agencias en derecho en 1 SMLMV para el año 2025.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Primero: REVOCA la sentencia apelada, proferida el 12 de abril del 2024 por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín y en su lugar esta sala resuelve:

***“PRIMERO: DECLARAR** que el contrato de trabajo a término de obra o labor suscrito entre SANDRA JANETH MORENO ARANGO C.C. 1.036.619.268 e INDUSTRIAS ALIMENTICIAS BLER S.A.S – NUTRIBLER S.A.S NIT 900.632.403-1, finalizó de manera ilegal el 03 de agosto del 2021, encontrándose el demandante amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud y, en ese sentido, es ineficaz la terminación del contrato.*

SEGUNDO: CONDENAR a ALIMENTICIAS BLER S.A.S – NUTRIBLER S.A.S. al reintegro sin solución de continuidad de la señora SANDRA JANETH MORENO ARANGO, a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo que venía desempeñando hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación, para lo cual la demandada deberá realizar un estudio de puesto de trabajo, examen de reintegro y seguimientos regulares por el área de salud ocupacional de la empresa a la situación de salud del trabajador..

TERCERO: CONDENAR a ALIMENTICIAS BLER S.A.S – NUTRIBLER S.A.S. al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social en pensiones desde el 04 de agosto del 2021 hasta el reintegro efectivo del demandante, con base en el salario mínimo legal mensual vigente para cada año de liquidación.

CUARTO: CONDENAR a ALIMENTICIAS BLER S.A.S – NUTRIBLER S.A.S. al pago de la indemnización establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, consistente 180 días de salario por no haber solicitado autorización al Ministerio del Trabajo para finalizar el contrato de trabajo del demandante.

QUINTO: COSTAS en favor del demandante y a cargo de **ALIMENTICIAS BLER S.A.S – NUTRIBLER S.A.S.** Se tasan agencias en derecho en la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes para el año 2025.”

Segundo: Condena en costas en costas en esta instancia a **ALIMENTICIAS BLER S.A.S – NUTRIBLER S.A.S.** a favor de la demandante. Se tasan las agencias en derecho en 1 SMLMV para el año 2025.

Sin condena en costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE