

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Los hechos probados orientan el convencimiento judicial en torno a considerar que el estado de salud de la demandante no configuró barreras para la prestación del servicio al momento de la terminación del contrato de trabajo. Aunque para entonces se encontraba en espera de cita con cirujano general, esa circunstancia no demuestra, por sí sola, una afectación que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones regulares.

HECHOS: Solicitó la parte actora declarar la existencia de un contrato de trabajo con JOA, celebrado verbalmente desde el dieciséis (16) de marzo de 2021 y por escrito a término fijo desde el primero (01) de mayo de 2021, así como su despido sin justa causa el dieciséis (16) de diciembre de ese año, durante un procedimiento de valoración y tratamiento médico. En consecuencia, reclamó el reintegro, los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales, los aportes pensionales desde la desvinculación, los intereses moratorios por el pago inoportuno de salarios y prestaciones, la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello en sentencia proferida el ocho (08) de julio de 2025, declaró un contrato de trabajo a término indefinido entre el dieciséis (16) de marzo y el dieciséis (16) de diciembre de 2021, absolvió al demandado de las pretensiones de condena. Debe la sala establecer la condición de titular de estabilidad laboral reforzada de la señora DSVC para el día dieciséis (16) de diciembre de 2021, fecha de terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, la viabilidad de revocar la sentencia de primera instancia que desestimó la pretensión de reintegro.

TESIS: (...) El recurrente consideró insuficiente la valoración de la situación de salud de la demandante, precisando que el juez de conocimiento no sopesó de manera objetiva lo relatado en la demanda y lo probado. (...) Para ello resulta pertinente rememorar las pruebas practicadas por el Juez de primera instancia: (...) Se practicó el testimonio de ACVL, quien manifestó ser sobrina de la demandante. (...) En materia de salud, describió a la actora como frecuentemente enferma e incapacitada, con quejas de dolor en la cintura, sin recordar las fechas de las incapacidades. Situó su retiro en diciembre de 2021, sin precisar el día ni si ocurrió al principio o al final del mes, y lo relacionó con un evento en el cual participó la demandante. Mencionó como motivos de terminación las frecuentes incapacidades y una acusación de retirar elementos del restaurante sin permiso, señalamiento calificado por ella como falso. Agregó haber conocido el problema después de la salida de su tía y refirió una llamada al día siguiente para comunicarle la terminación del contrato. Finalmente, aclaró no haber presenciado el acto de desvinculación, por encontrarse trabajando en ese momento. (...) De las pruebas incorporadas y practicadas en el proceso, se resaltan los siguientes hechos probados: La historia clínica acredita que el treinta (30) de septiembre de 2021 la demandante, acudió al médico por un cuadro de dolor torácico, con más características anginosas que de reflujo; el TAC de abdomen contrastado del cuatro (04) de noviembre de 2021 reveló masa uterina como primera posibilidad en relación con mioma subseroso y la estancia en urgencias del Hospital Pablo Tobón Uribe generó el diagnóstico de Leiomioma submucoso del útero y la prescripción de siete (7) días de incapacidad, con la remisión a consulta con cirugía general y ginecología, sin la formulación de recomendaciones o restricciones laborales. Tras analizar en conjunto las pruebas, la Sala considera que no existen elementos suficientes para concluir que, al dieciséis (16) de diciembre de 2021, las afecciones de salud de la demandante le impedían o dificultaban de manera significativa el desempeño de sus labores. Los documentos aportados evidencian consultas, estudios y atención médica durante la relación laboral, en particular, los certificados obrantes en las págs. 11 y 12 del Archivo 01 registran una incapacidad por el tres (03) de noviembre de 2021 y otra por siete (7) días, entre el cuatro (04) y el diez (10) del mismo mes. Se demuestra, entonces, una imposibilidad temporal para trabajar en ese periodo; sin embargo, dichos

certificados no permiten establecer si, al momento del despido, persistía una dificultad relevante para cumplir las labores, brillando por su ausencia en el plenario otros elementos que acrediten la evolución de la paciente. (...) El testimonio de ACVL tampoco permite esclarecer este aspecto. (...) Por estos motivos, al no haber sido la demandante titular de la estabilidad laboral reforzada, no se configuró la presunción de despido discriminatorio; además deviene superfluo el análisis sobre si se configuró o no la justa causa de terminación del contrato porque la demandante no tiene derecho al reintegro y en este proceso judicial no reclamó en forma subsidiaria el pago de indemnización por despido. Por lo expuesto, la sentencia será confirmada.

MP: LAURA FREIDEL BETANCOURT

FECHA: 15/10/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, quince (15) de octubre de 2026
Proceso	Ordinario laboral
Radicado	05088310500220250006901
Demandante	Deyanira del Socorro Villa Correa
Demandado	Juan José Ortega Agudelo
Providencia	Sentencia
Tema	Estabilidad laboral reforzada
Decisión	Confirma sentencia
Magistrada Ponente	Laura Freidel Betancourt

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por las Magistradas **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **LAURA FREIDEL BETANCOURT** quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el ocho (08) de julio de

2025 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

I. ANTECEDENTES

La señora Deyanira del Socorro Villa solicitó declarar la existencia de un contrato de trabajo con Juan José Ortega Agudelo, propietario del establecimiento de comercio Caballo Parrillero, celebrado verbalmente desde el dieciséis (16) de marzo de 2021 y por escrito a término fijo desde el primero (01) de mayo de 2021, así como su despido sin justa causa el dieciséis (16) de diciembre de ese año, durante un procedimiento de valoración y tratamiento médico. En consecuencia, reclamó el reintegro, los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales, los aportes pensionales desde la desvinculación, los intereses moratorios por el pago inoportuno de salarios y prestaciones, la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las costas y agencias en derecho.

Como sustento de sus pretensiones, señaló que inicialmente celebró un contrato verbal por tres meses, prorrogable, que luego fue formalizado por escrito. Indicó que trabajaba como cocinera, permanecía de pie durante ocho horas diarias, de lunes a domingo, devengaba el salario mínimo legal y recibía auxilio de transporte. Asimismo, afirmó que desde su vinculación estuvo afiliada a EPS Sura, AFP Porvenir y ARL Positiva. Relató que, desde septiembre de 2021, acudió con frecuencia al médico y fue diagnosticada con leiomioma submucoso del útero, otros dolores abdominales y los no especificados, y tumor de comportamiento incierto o desconocido del ovario, condiciones por las que recibió

incapacidades intermitentes. Sostuvo que fue despedida unilateralmente mientras se encontraba en valoración y tratamiento, pese a que el empleador conocía su estado de salud y no contaba con autorización del Ministerio del Trabajo. Finalmente, manifestó que continuó el tratamiento de columna vertebral con EPS Sura y que fue sometida a cirugías por hernias inguinal y umbilical, así como en la planta de los pies.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, mediante auto de treinta y uno (31) de marzo de 2025, tuvo por no contestada la demanda por parte del señor Juan José Ortega Agudelo.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello en sentencia proferida el ocho (08) de julio de 2025, declaró un contrato de trabajo a término indefinido entre el dieciséis (16) de marzo y el dieciséis (16) de diciembre de 2021, absolvió al demandado de las pretensiones de condena, se abstuvo de imponer costas.

Delimitó el litigio a la existencia del vínculo, su terminación sin justa causa durante una condición protegida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la procedencia del reintegro y sus consecuencias económicas. Reconoció la relación laboral mediante la presunción de certeza de los hechos derivada de la inasistencia del demandado a conciliación y al interrogatorio, sin encontrar excusa válida.

Con apoyo en la sentencia SL6849-2016 y el artículo 61 del CPTSS, explicó el carácter desvirtuable de la confesión ficta y la facultad judicial de atribuir mayor fuerza a otros medios probatorios. Restó mérito al testimonio de Ana Cristina Villa León

por sus divagaciones, imprecisiones temporales, falta de claridad sobre la identidad del empleador y relato poco concreto, pese a su condición de familiar y compañera de trabajo.

En cuanto a su estado de salud, destacó una incapacidad expedida por EPS Sura para el tres (03) de noviembre de 2021 y otra otorgada por el Hospital Pablo Tobón Uribe por siete (7) días, comprendidos entre el cuatro (04) y el diez (10) de noviembre, relacionada con un leiomioma submucoso del útero. No obstante, advirtió que esta última no fue transcrita por la EPS. Señaló que la protección reclamada exige acreditar una deficiencia física, psíquica o sensorial, el conocimiento del empleador y la falta de una razón suficiente que justifique la terminación del vínculo.

Distinguió el criterio adoptado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1152 de 2023 centrado en deficiencias de mediano o largo plazo que, al interactuar con barreras laborales, dificultan el desempeño del trabajador, de la protección constitucional, cuyo alcance es más amplio y comprende afectaciones que impiden o restringen de manera significativa el ejercicio de las funciones. Sobre este último enfoque, citó las sentencias SU-049 de 2017, SU-040 de 2018, SU-380 de 2021, SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023. También aclaró que no es indispensable contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral, pues corresponde valorar las circunstancias particulares del trabajador y su entorno.

Finalmente, concluyó que no se acreditó una limitación funcional al momento del despido. Explicó que las incapacidades

únicamente daban cuenta de una imposibilidad temporal durante noviembre y que la testigo no identificó restricciones concretas. Además, señaló que su declaración contenía versiones contradictorias sobre la causa de la terminación, pues la atribuyó tanto al estado de salud de la trabajadora como a la pérdida de elementos del establecimiento. Ante la falta de ese presupuesto, negó la protección solicitada y las condenas pretendidas.

II. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la demandante interpuso recurso de apelación solicitando revocar la absolución por considerar insuficiente la valoración de su situación de salud. Sostuvo la necesidad de atender al contexto de pandemia durante 2021, al procedimiento de valoración documentado en la historia clínica y a las dificultades de atención y expedición de incapacidades por las EPS, cuyo funcionamiento y contratación de médicos cuestionó.

Explicó la obligación de continuar trabajando cuando el médico no otorgaba incapacidad, pese a las consultas y padecimientos. Afirmó el conocimiento del empleador sobre esa situación y los frecuentes permisos solicitados por la demandante, responsable de la cocina, para acudir al médico; atribuyó a esas ausencias la terminación sin justa causa. Añadió una llamada del demandado durante 2022 para indagar sobre su regreso al trabajo y reiteró la falta de correspondencia entre la decisión y las circunstancias del caso, especialmente el despido con conocimiento de las afecciones de salud.

III. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del ocho (08) de julio de 2026 se admitió el recurso de apelación y, conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se dispuso a correr el respectivo traslado a las partes para alegar.

El apoderado de la parte demandante presentó alegatos reiterando los argumentos formulados durante el trámite y al sustentar el recurso de apelación. Sostuvo adicionalmente que el juez de conocimiento no sopesó de manera objetiva lo relatado en la demanda y lo probado ante él y aunque la parte demandada no compareció a la audiencia de juzgamiento, el juez antes mencionado mostro en su intervención una decisión subjetiva.

IV. PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico a resolver en la sentencia consiste en establecer la condición de titular de estabilidad laboral reforzada de la señora Deyanira del Socorro Villa Correa para el día dieciséis (16) de diciembre de 2021, fecha de terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, la viabilidad de revocar la sentencia de primera instancia que desestimó la pretensión de reintegro.

V. TESIS DE LA SALA

La sentencia de primera instancia debe ser confirmada porque no se demostró que la demandante fuera titular de la estabilidad laboral reforzada para el momento de su desvinculación.

VI. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos.

No se discuten en esta sede los siguientes hechos por no haber sido incluidos en el recurso de apelación:

- Existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, ejecutado entre el dieciséis (16) de marzo al dieciséis (16) de diciembre de 2021.

6.1 Estabilidad laboral reforzada

La jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha analizado de vieja data el alcance de este derecho, planteando a lo largo de los años posiciones encontradas que han encontrado sinergia a partir del año 2023 con la sentencia SL 1152 de 2023.

En lo relevante para este pronunciamiento, es menester tener presente que la Corte Constitucional ha proferido múltiples sentencias de unificación como las SU 049 de 2017, SU 040 de 2018, SU 041 de 2019, SU 380 de 2021, SU 087 de 2022, SU 348 de 2022, SU 061 de 2023, SU 348 de 2023, SU 301 de 2024 y SU 111 de 2025 en las cuales consideró que un trabajador o prestador de servicios es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando acredite que su condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin exigencia de previa calificación de pérdida de capacidad laboral, estado que debe ser suficientemente conocido por el empleador, quien en estos términos despida sin previo permiso del Ministerio del Trabajo.

Para estos efectos, la sentencia SU 061 de 2023 aclaró en forma enunciativa los presupuestos fácticos que definen este derecho.

De acuerdo con el lineamiento trazado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL1152 de diez (10) de mayo de 2023, reiterada entre otras, en sentencias SL1738 de 2023, SL 1996 de 2024 y SL 1749 de 2025, también deben tenerse en cuenta las normas internacionales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como la Resolución No. 48/1996 de veinte (20) de diciembre de 1993, emanada de ese mismo ente, lo mismo que la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, igualmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Capacidad y su Protocolo

Facultativo de 2006, sin dejar por fuera las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Todo este plexo normativo da una visión global del asunto objeto de estudio y, en palabras de la Corte, *“... tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.”*

La aplicación de tal protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues estas no nacen por el simple hecho de estar el trabajador incapacitado temporalmente o haber tenido o tener unos padecimientos, sino que es preciso que sufra de una lesión (es) o patología(s) que disminuya(n) en forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se erijan en barreras que impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

En este contexto las Altas Cortes en mención determinaron los parámetros objetivos a tener en cuenta para habilitar la protección de estabilidad laboral reforzada y que se circunscriben en: i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que afecte significativamente el normal desempeño laboral y genere barreras para el trabajador, sean actitudinales, sociales, culturales o económicas, entre otras que, al interactuar con el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad; ii) el conocimiento del empleador de esta condición con anterioridad a la terminación del contrato; iii)

la posibilidad de desvirtuar por el empleador la presunción de despido discriminatorio en el contexto judicial.

El análisis del precedente jurisprudencial que antecede se torna relevante en torno a considerar que por la necesaria actualización en los criterios que implica la digna labor de administrar justicia, existen desde 2023 algunos puntos de sinergia en la posición de las altas Cortes al respecto, en especial sobre las condiciones para ser titular de la estabilidad laboral reforzada; existiendo aun algunas posiciones encontradas sustancialmente en torno al alcance de la afectación de salud, pues la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha manifestado que esta debe ser de mediano y largo plazo, aspecto no exigido por la Corte Constitucional, y en torno a la necesidad de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, porque la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral no lo ha estimado necesario en caso de existir justa o causal objetiva para la desvinculación, en contravía con el criterio de la Corte Constitucional.

Siguiendo esos derroteros, esta Sala ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado al momento de la terminación del contrato, o un simple detrimento en las condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente en el pasado o padecido una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada.

6.2 Caso concreto

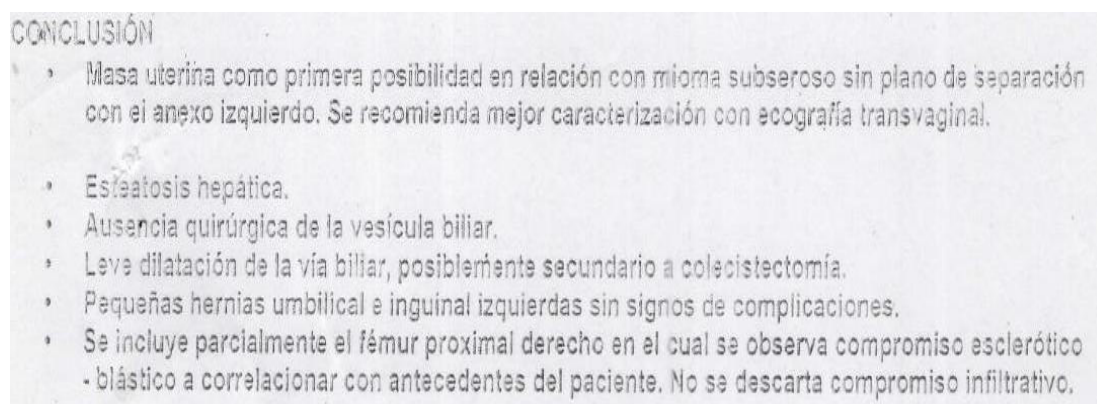
El recurrente consideró insuficiente la valoración de la situación de salud de la demandante, precisando que el juez de conocimiento no sopesó de manera objetiva lo relatado en la demanda y lo probado.

Procede la Sala a analizar las condiciones desarrolladas por la jurisprudencia de las altas Cortes en torno a considerar si la actora fue titular de estabilidad laboral reforzada y si en su caso existió alguna discriminación en su desvinculación.

Como pruebas documentales la parte demandante aportó:

- Consulta médica del catorce (14) de octubre de 2021, donde la Eps Sura efectúa diagnóstico provisional a la demandante de *“Dolor en el pecho no especificado”* (Archivo 01 pág. 21)
- Certificado de incapacidad médica expedida a la demandante por Sura Eps, por el periodo de un (1) día, el tres (03) de noviembre de 2021 (Archivo 01 pág. 11).
- Certificado de incapacidad médica expedida a la demandante por el Hospital Pablo Tobón Uribe, por el periodo de siete (7) días contados desde el cuatro (04) de hasta el diez (10) de noviembre de 2021 (Archivo 01 pág. 12)
- Consulta médica del treinta (30) de septiembre de 2021, donde la Eps Sura efectúa diagnóstico provisional a la demandante de *“Enfermedad del reflujo gastroesofágico sin esofagitis”* (Archivo 01 pág. 16)
- Estudio de TAC de abdomen total con contraste, practicado a la demandante en urgencias del Hospital Pablo Tobón

Uribe el día cuatro (04) de noviembre de 2021, en el cual se obtuvieron los siguientes hallazgos (Archivo 01 págs. 24 a 26):



- Informe de Epicrisis del ingreso de la demandante a urgencias del Hospital Pablo Tobón Uribe el día cuatro (04) de noviembre de 2021, donde se describió como diagnósticos: Leiomioma submucoso del útero, otros dolores abdominales y los no especificados y tumor de comportamiento incierto o desconocido del ovario. (Archivo 01 págs. 27 a 30)
- Ecografía transvaginal realizada a la actora el cinco (05) de noviembre de 2021, que arrojó lesión anexial izquierda que por sus características corresponde a mioma subseroso pedunculado. (Archivo 01 pág. 31)

Para ello resulta pertinente rememorar las pruebas practicadas por el Juez de primera instancia:

Se practicó el testimonio de Ana Cristina Villa León, quien manifestó ser sobrina de la demandante. Expuso haber ingresado al restaurante Caballo Parrillero por intermedio de su tía y haber trabajado como auxiliar de cocina durante aproximadamente

nueve meses, sin recordar las fechas exactas. Situó el ingreso de ambas hacia marzo de 2021, coincidiendo con la apertura del establecimiento, y afirmó haber continuado laborando unos dos meses después del retiro de la actora. Refirió haber visto al empleador en varias ocasiones durante sus visitas al negocio, aunque no recordó con precisión su nombre, aludiendo a simplemente a José; explicó mantener contacto con Giovanni, encargado y persona de confianza del jefe, mientras su tía tenía mayor comunicación con este último. Atribuyó el pago de salarios a otra persona llamada Mauricio.

Sobre las labores de la demandante, señaló su desempeño como cocinera y la realización de oficios varios, entre ellos comprar y transportar mercados y verduras desde el barrio o la plaza Minorista, antes de iniciar la jornada o por encargo del establecimiento, además de ayudar a emplatar, preparar fritos y lavar loza. Indicó una remuneración fija equivalente al salario mínimo y una jornada de ocho horas de domingo a domingo; precisó la existencia de más personal de cocina y horarios distintos para ambas, pues ella tenía dos horarios y su tía uno fijo. Desconocía la modalidad verbal o escrita del contrato.

En materia de salud, describió a la actora como frecuentemente enferma e incapacitada, con quejas de dolor en la cintura, sin recordar las fechas de las incapacidades. Situó su retiro en diciembre de 2021, sin precisar el día ni si ocurrió al principio o al final del mes, y lo relacionó con un evento en el cual participó la demandante. Mencionó como motivos de terminación las frecuentes incapacidades y una acusación de retirar elementos del restaurante sin permiso, señalamiento calificado por ella

como falso. Agregó haber conocido el problema después de la salida de su tía y refirió una llamada al día siguiente para comunicarle la terminación del contrato. Finalmente, aclaró no haber presenciado el acto de desvinculación, por encontrarse trabajando en ese momento¹.

6.2.1. Deficiencia que impida o dificulte el desempeño laboral en condiciones regulares, o barreras laborales. Conocimiento del empleador

De las pruebas incorporadas y practicadas en el proceso, se resaltan los siguientes hechos probados:

La historia clínica acredita que el treinta (30) de septiembre de 2021 la demandante, acudió al médico por un cuadro de dolor torácico, con más características anginosas que de reflujo; el TAC de abdomen contrastado del cuatro (04) de noviembre de 2021 reveló masa uterina como primera posibilidad en relación con mioma subseroso y la estancia en urgencias del Hospital Pablo Tobón Uribe generó el diagnóstico de Leiomioma submucoso del útero y la prescripción de siete (7) días de incapacidad, con la remisión a consulta con cirugía general y ginecología, sin la formulación de recomendaciones o restricciones laborales.

Tras analizar en conjunto las pruebas, la Sala considera que no existen elementos suficientes para concluir que, al dieciséis (16) de diciembre de 2021, las afecciones de salud de la demandante le impedían o dificultaban de manera significativa el desempeño de sus labores.

¹ Video 06 minutos 20:41 a 35:19

Los documentos aportados evidencian consultas, estudios y atención médica durante la relación laboral, en particular, los certificados obrantes en las págs. 11 y 12 del Archivo 01 registran una incapacidad por el tres (03) de noviembre de 2021 y otra por siete (7) días, entre el cuatro (04) y el diez (10) del mismo mes. Se demuestra, entonces, una imposibilidad temporal para trabajar en ese periodo; sin embargo, dichos certificados no permiten establecer si, al momento del despido, persistía una dificultad relevante para cumplir las labores, brillando por su ausencia en el plenario otros elementos que acrediten la evolución de la paciente.

La historia clínica da cuenta que las consultas de septiembre y octubre de 2021 registran dolor torácico asociado al esfuerzo, seguimiento especializado y remisión a cardiología; las atenciones de noviembre siguiente documentan dolor abdominal, una lesión compatible con mioma y hernias umbilical e inguinal. Aunque la Sala no desconoce estos hallazgos, ni la necesidad de seguimiento médico, considera que los registros no precisan cómo esas afecciones comprometían las actividades de cocina y las demás que realizaba la actora al momento del retiro. Por su parte, la cita de cardiología programada para enero de 2022 evidencia una valoración pendiente, aunque no informa su resultado ni acredita, por sí sola, una dificultad significativa para trabajar en diciembre de 2021.

El testimonio de Ana Cristina Villa León tampoco permite esclarecer este aspecto. La declarante describió las tareas de cocina, compra y traslado de insumos, preparación de alimentos y lavado de loza realizadas por su tía, y mencionó enfermedad

frecuente, incapacidades y dolor en la cintura. No obstante, no recordó las fechas de las incapacidades ni explicó si las molestias impedían ejecutar alguna tarea, requerían ayuda o exigían cambios en la forma de trabajar. Sus afirmaciones permiten reconocer padecimientos de salud, pero carecen de la precisión necesaria para establecer su impacto en las labores al dieciséis (16) de diciembre de 2021. Esta valoración se hace con base en el contenido de la declaración, no en el parentesco entre la testigo y la demandante.

Si bien conforme a las reglas de la experiencia, las labores de cocina y abastecimiento implican permanecer de pie y realizar esfuerzos físicos, estas circunstancias deben analizarse en conjunto con los padecimientos acreditados. Sin embargo, por sí solas no permiten tener por demostrada la existencia de una barrera laboral, pues las pruebas no explican suficientemente cómo las exigencias del cargo, en las condiciones concretas del establecimiento, dificultaban el desempeño de la actora al momento de finalizar el vínculo.

En este contexto no se comparten los argumentos del recurso de apelación, ya que la sentencia cuestionada no se estima arbitraria ni subjetiva porque los hechos probados orientan el convencimiento judicial en torno a considerar que el estado de salud de la demandante no configuró barreras para la prestación del servicio al momento de la terminación del contrato de trabajo. Aunque para entonces se encontraba en espera de cita con cirujano general, esa circunstancia no demuestra, por sí sola, una afectación que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones regulares. En efecto,

durante el periodo inmediatamente anterior a la desvinculación no presentó incapacidades relevantes, recomendaciones laborales, restricciones funcionales, órdenes de reubicación ni modificaciones en sus tareas; tampoco se acreditó una disminución efectiva de su rendimiento o alguna barrera laboral derivada de la interacción entre su condición de salud y el entorno de trabajo.

Por estos motivos, al no haber sido la demandante titular de la estabilidad laboral reforzada, no se configuró la presunción de despido discriminatorio; además deviene superfluo el análisis sobre si se configuró o no la justa causa de terminación del contrato porque la demandante no tiene derecho al reintegro y en este proceso judicial no reclamó en forma subsidiaria el pago de indemnización por despido.

Por lo expuesto, la sentencia será confirmada.

No se condenará en costas a la demandante por su falta de causación, ante la contumacia del demandado.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el ocho (08) de julio de 2025 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de

Bello, dentro del proceso ordinario laboral promovido por DEYANIRA DE SOCORRO VILLA CORREA contra JUAN JOSÉ ORTEGA AGUDELO.

SEGUNDO: Costas como se dijo en la parte motiva.

Lo resuelto se notifica en edicto. Se ordena la devolución del expediente digital al juzgado de origen en caso de no interponerse o resultar improcedente el recurso de casación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE Las Magistradas,



LAURA FREIDEL BETANCOURT



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

Firmado Por:

Laura Freidel Betancourt

Magistrada

Sala Despacho 003 Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **1afa6a450445167ab6feb8bf2515d2395dba255525ca586189bc9bb4553c4b69**

Documento generado en 15/10/2026 08:38:43 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>