

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – Concluye la Sala que, el demandante no se encontraba en una situación de discapacidad, ni acredita deficiencia física que le implicara estar enfrentado a barreras que le impidieran el normal desempeño de sus labores, quedando descartado que la terminación del contrato de trabajo estuviera motivada en la situación de salud del trabajador y que por ende tuviera rasgos discriminatorios. /

HECHOS: Se pretende la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido con la demandada, quien terminó el vínculo en forma unilateral y sin justa causa; en consecuencia, se condene al pago de salarios y prestaciones sociales, vacaciones, dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta el momento del reintegro; indemnización equivalente a 180 días de salario debidamente indexada, por haber sido despedido sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo; se ordene el reintegro a una actividad que pueda desempeñar; indemnización moratoria, sanción por no consignación de cesantías, pago de aportes a la seguridad social por el tiempo que quedo desprotegido. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, declaró que existió una relación laboral, que el señor (JAOG) no acredita los presupuestos para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada y absolvió a A&C Escolares S.A.S. de las pretensiones. La Sala debe analizar si el Juzgado resolvió sobre la existencia de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo, sin que ese tema fuera objeto de pretensión en la demanda, omitiendo pronunciarse sobre el despido sin justa causa y el reconocimiento de acreencias laborales.

TESIS: 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 o en situación de discapacidad. (...) 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. (...) Los alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fueron resumidos en la Sentencia SL2210-2024. “(i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013. (ii) Así, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne. Delimitados estos, se activa la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido. (iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo » en la medida en que «el referido trámite

administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables». (...) En el caso concreto, si bien el demandante registra antecedentes médicos, debe tenerse presente que conforme a la Sentencia SL-572 de 2021, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica, y de acuerdo a lo obrante en el expediente, el demandante no se encontraba en una situación de discapacidad, ni acredita deficiencia física que le implicara estar enfrentado a barreras que le impidieran el normal desempeño de sus labores, quedando descartado que la terminación del contrato de trabajo estuviera motivada en la situación de salud del trabajador y que por ende tuviera rasgos discriminatorios, tal como concluyó la Juez de Primera Instancia. (...) Esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia, en cuanto declaró que el demandante no es destinatario de estabilidad laboral reforzada y que, por consiguientes, no había lugar a ordenar el reintegro laboral, con el pago de salarios y prestaciones sociales desde cuando finalizó el vínculo laboral. (...) Debe decirse que lo resuelto en Primera Instancia guarda consonancia con la pretensión de condena formulada en la demanda, que estuvo dirigida a obtener el reintegro laboral aduciendo una estabilidad laboral reforzada al momento del finiquito laboral, la cual fue descartada tanto por la a quo como en esta Segunda Instancia. (...) La consecuencia jurídica en caso de comprobarse la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, es una indemnización que comprende el lucro cesante y el daño emergente, en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, indemnización que en ningún momento fue reclamada en la demanda y tampoco fue incluida en la fijación del litigio, por tanto, no fue objeto de debate en este proceso, lo pedido fue el reintegro laboral aduciendo una situación de discapacidad o un fuero de salud. (...) En lo relativo a que el Juzgado no se pronunció frente a la solicitud de que se le cancelara lo adeudado por primas y cesantías que nunca se le pagaron. Al respecto, la Juez explicó que no había lugar a abordar el estudio de este tema, por cuanto la apoderada pretendió incluirlo solo en la etapa de alegaciones, no siendo la oportunidad procesal pertinente, lo cual es cierto; tampoco es procedente que en el recurso de apelación se pretenda introducir nuevas pretensiones no aducidas en su oportunidad legal, so pena de vulnerarse el debido proceso y el derecho de defensa de la parte demandada. (...)

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 25/04/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



TRIBUNAL SUPERIOR
Medellín

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veinticinco (25) de abril de dos mil veinticinco (2025)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **JAIME ALBERTO OROZCO GONZÁLEZ**
Demandado : **A&C ESCOLARES S.A.S.**
Radicado : **05266 31 05 001 2021 00572 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral Individual – Estabilidad laboral reforzada, reintegro, prestaciones sociales, indemnizaciones -
Decisión : **Confirma Sentencia absolutoria**
Sentencia N° : 066

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 decisión¹:

¹ 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 la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido con la demandada, quien procedió a terminar el vínculo en forma unilateral y sin justa causa; en consecuencia, **se condene al pago de salarios y prestaciones sociales, vacaciones, dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta el momento del reintegro; indemnización equivalente a 180 días de salario indexada, por haber sido despedido sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo; se ordene el reintegro** a una actividad que pueda desempeñar; indemnización moratoria, sanción por no consignación de cesantías, pago de aportes a la seguridad social por todo el tiempo que quedó desprotegido desde el 9 de octubre de 2020 hasta la fecha de la sentencia; indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante cuenta con 54 años de edad, celebró dos contratos de trabajo escritos con A&C Escolares S.A.S., del 10 de septiembre de 2019 al 9 de octubre de 2020 y estando vigente éste, debió firmar otro del 1º de enero de 2020 hasta el 16 de julio de 2020; se desempeñó inicialmente en el cargo de conductor y después como auxiliar de bodega; devengaba un salario mínimo legal mensual vigente. Sostiene que padece de tumor maligno del riñón, hiperplasia de la próstata, lumbago con ciática y otros dolores no especificados; el 26 de agosto de 2020 el

Instituto INCODOL emitió recomendaciones laborales que no fueron cumplidas por la demandada, generándose conductas que generar la renuncia al empleo, tales como llamados de atención sin motivos, procesos disciplinarios sin pruebas ni descargos. El día 9 de octubre de 2020 fue despedido de manera unilateral, sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo debido a su condición de salud; A&C Escolares S.A.S. cuenta con otros cargos en los que habría podido reubicar al señor Jaime Alberto para garantizarle el derecho al trabajo. Interpuso Acción de Tutela el día 17 de junio de 2021, tramitada en el Juzgado Trece Civil Municipal de Oralidad, sin que la accionada haya dado respuesta alguna.

Expone que la lesión y el tumor que padece limitan sus posibilidades para encontrar un nuevo empleo en iguales condiciones, no fue remitido a medicina laboral de su EPS para la pérdida de capacidad laboral, contando en la actualidad con estabilidad reforzada; aduce que la accionada le adeuda prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social desde cuando fue despedido en octubre de 2020.

Respuesta a la demanda:

A&C Escolares S.A.S. a través de apoderada judicial, **aceptó lo referente a la existencia de la relación laboral, aclarando que el señor Orozco González venía desempeñándose desde el 1° de enero de 2011** como conductor de ruta y el 14 de julio de 2016 se le cambió el puesto de trabajo, al establecerse que condujo uno de los vehículos de la empresa sin haber renovado la licencia de conducción, siendo una falta

gravísima frente al reglamento interno de trabajo y al ordenamiento jurídico colombiano. Admitió conocer las patologías aducidas en la demanda de acuerdo a la información que reposa en la historia clínica.

En cuanto a recomendaciones médico laborales dadas por INCODOL, se le solicitó entregarlas, junto con la incapacidad y éste manifestó que al día siguiente lo haría, al volvérselo a reclamar tales documentos el señor se molestó y abandonó su puesto de trabajo, sin dejarse contactar por ningún medio. Frente a los demás hechos afirmó que no son ciertos, explicó que el contrato de trabajo se dio por terminado con sustento en los numerales 6 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, pues además de no presentarse a cumplir con sus labores y dejar abandonado el puesto de trabajo, fue imposible citarlo a descargos y a la abogada le contestó que nada tenía para hablar con ella; no gestionó permiso ante la autoridad del Trabajo debido a que nunca se pretendió despedirlo y existiendo una causal objetiva para prescindir del trabajador, no estaba obligada a solicitar la autorización; cuenta con otros puestos de trabajo, pero no fue reubicado debido a que renunció de manera tácita a informar las recomendaciones del médico tratante por más que se le insistió. A la mencionada Acción de Tutela se dio la respectiva respuesta, siendo negado el amparo constitucional. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas en la demanda y no propuso excepciones.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado², mediante Sentencia, declaró que entre las partes del proceso existió una relación laboral entre el 1° de enero de 2011 y el 9 de octubre de 2020, declaró que el señor Jaime Alberto Orozco González no acredita los presupuestos para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada y absolvió a A&C Escolares S.A.S. de la pretensión de reintegro y sus consecuenciales. Impuso Costas a cargo del demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$1'000.000 en favor de la sociedad accionada.

Recurso de apelación apoderada del demandante:

Sostiene que el Juzgado **no tuvo en cuenta** la carta entregada por SURA con **incapacidades del 5 al 9 de octubre de 2020 y del 10 al 14 del mismo mes y año**, más otras de periodos anteriores y también posteriores **que no se aportaron porque ya se había radicado la demanda** y no era el momento oportuno; concepto médico de rehabilitación desfavorable con padecimiento de esclerosis múltiple lumbar con tratamientos, entregado para que fuera valorado por el Fondo de Pensiones y fue expedido el 4 de agosto de 2020 cuando estaba contratado. Aduce que **lo pretendido fue la declaratoria de terminación del contrato de trabajo sin justa causa, debido a que padecía una enfermedad y se le cancelara lo adeudado por primas y cesantías que nunca se le pagaron; en ninguna de ellas se solicitó la estabilidad reforzada**, no obstante el Juzgado se ocupó de resolver sobre esta pretensión y no respecto al despido sin justa causa en razón a su enfermedad que fue lo realmente

² En cumplimiento de los Acuerdos PCSJA21-11975 del 28 de junio de 2022 del Consejo Superior de la

solicitado. Se aportó la historia clínica donde aparecen recomendaciones que le impedían realizar ciertas actividades y aún así lo ponían a trabajar, cuando el señor Jaime se negó a no continuar con esto, decidieron despedirlo. Para determinar si el trabajador es destinatario de la garantía no se requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral, lo que debe acreditar es encontrarse en una situación de salud que le impida o dificulte significativamente el normal desempeño de sus actividades, tal como fue demostrado por el señor Jaime Alberto con la historia clínica e incapacidades, que así sea de 3 ó 4 días, siendo consecutivas, le impedían trabajar, **siendo claro que había una estabilidad laboral reforzada**, tal como contempla la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, situación que era conocida por la sociedad demandada.

No se allegaron alegatos de conclusión.

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 como afirma la apoderada del demandante, el Juzgado resolvió sobre la existencia de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo, sin que ese tema fuera objeto de pretensión en la demanda, omitiendo pronunciarse sobre el despido sin justa causa y el reconocimiento de acreencias laborales adeudadas.

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

Está por fuera de discusión, que entre el señor Jaime Alberto Orozco González y A&C Escolares S.A.S. existió un vínculo laboral desde el 1º de enero de 2011 hasta el 9 de octubre de 2020, cuando fue terminado en forma unilateral por parte del empleador invocando las causales de los numerales 2 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (archivo 15 C01); el accionante se desempeñó inicialmente como conductor de ruta y desde el 14 de julio de 2016 en el cargo de auxiliar de bodega, devengando en salario mínimo legal mensual vigente. Tampoco se discuten las patologías y diagnósticos del demandante, relacionadas con lumbago, dolor lumbar.

Sobre lo que es materia de apelación:

1. Estabilidad laboral reforzada:

Sostiene la apoderada del demandante que el Juzgado resolvió sobre la existencia de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo, sin que ese tema fuera objeto de pretensión en la demanda, omitiendo pronunciarse sobre el despido sin justa causa en razón a su enfermedad que fue lo realmente solicitado:

Con el fin de dilucidar la inconformidad planteada por la apoderada recurrente, esta Judicatura procedió a revisar el contenido de la grabación de las audiencias llevadas a cabo en Sentencia en Primera Instancia (archivo 28 C01), verificándose que **el litigio fue fijado en determinar si entre las partes del proceso existió una relación laboral y sus extremos temporales, si la terminación del vínculo se dio en forma unilateral, sin justa causa y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, definiendo si para ese momento el señor Jaime Alberto se encontraba o no amparado por estabilidad laboral reforzada por discapacidad;** en caso afirmativo, se determinaría si habría lugar a ordenar el reintegro laboral, así como el reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir durante el tiempo que no estuvo vigente la relación laboral, indemnización por despido en estado de discapacidad, sanción por no pago de prestaciones sociales, por la no consignación de cesantías en un Fondo e indexación (minuto 9:00).

Así mismo, **al motivar la decisión de fondo la a quo tuvo como conflicto jurídico por definir, si la terminación del**

contrato de trabajo se dio sin justa causa y si para esa fecha el señor Jaime estaba amparado por estabilidad reforzada por discapacidad; en virtud de ello, analizaría si había lugar a ordenar su reintegro, con el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde la finación del vínculo hasta el reintegro (28:00).

Frente a la fijación del litigio definida por el Despacho Judicial en los anteriores términos, a las apoderadas de ambas partes se les concedió la palabra para manifestar lo que a bien tuvieran, expresando su conformidad, sin poner de presente reparo alguno (minuto 10:00).

Observándose que **lo planteado por el Juzgado, tanto en la etapa de fijación del litigio, como al resolver el conflicto jurídico en la Sentencia, guarda plena coherencia con lo pretendido en la demanda en cuanto a que la declaratoria del beneficio de la estabilidad laboral reforzada en favor del señor Jaime Alberto;** pretensión que fue sustentada en el hecho afirmado de que el trabajador presentaba padecimientos de salud tales como tumor maligno del riñón, hiperplasia de la próstata, lumbago con ciática y otros dolores no especificados, además que el 26 de agosto de 2020 el Instituto INCODOL le había emitido recomendaciones laborales.

Tan cierto es que el tema de la estabilidad laboral reforzada hizo parte del conflicto jurídico, que la recurrente retomó esas mismas afirmaciones al sustentar el recurso de apelación, refiriéndose a que según la historia clínica aportada aparecen recomendaciones que le impedían a su representado realizar ciertas actividades, que además contaba con

incapacidades, “**siendo claro que había una estabilidad laboral reforzada**”.

Por tanto, no advierte esta Judicatura alguna irregularidad procesal en la Sentencia de Primera Instancia, pues contrario a lo afirmado por la apoderada del demandante, lo atinente a si el señor Jaime Alberto era beneficiario o no de estabilidad laboral reforzada fue incluido tanto en los hechos como en las pretensiones de la demanda y también en el conflicto jurídico cuando fue fijado el litigio en la etapa procesal correspondiente.

Toda vez que la recurrente insiste en que su representado es destinatario de dicha estabilidad reforzada, procede esta Sala de Decisión a resolver el recurso.

La Juez de Primera Instancia partió de las posturas jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia y de la H. Corte Constitucional; de la primera dijo que acreditarse una discapacidad moderada, severa o profunda, que sea conocida por el empleador y que el vínculo termine por esa razón, lo cual se presume, a no ser que se cuente con permiso del Ministerio del Trabajo, el cual se requiere solo en los casos en que el empleador haya finalizado la relación laboral debido a la situación de discapacidad del empleado; frente a la segunda, indicó que la estabilidad laboral reforzada es 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. Luego de valorar la prueba practicada, concluyó

que el señor Jaime Alberto no estaba amparado por el fuero de salud, pues si bien presenta patologías según lo consignado en su historia clínica, lo cierto es que para la fecha de terminación del vínculo no demostró ser destinatario de restricciones médicas laborales vigente, que existieran exámenes médicos continuos o resultados que le impidieran desempeñar la labor, no tenía terapias pendientes, no había múltiples y continuas incapacidades y si bien existieron en unos periodos no estaban vigentes para la fecha del despido, por lo que no encontró razones para ordenar el reintegro laboral y las condenas consecuenciales reclamadas.

Sobre el tema puesto a consideración por el demandante, 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 estado⁴, 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

³ 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

⁴ Discapacidad

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...”. Reiterando en SL1708-2021, SL1039-2021, SL1054-2021 que **cuando el empleador invoca una causa o razón objetiva de terminación del contrato de trabajo, no se hace necesario acudir ante el Inspector de Trabajo** para pedir autorización (Negrillas y subrayas fuera del texto).

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; señaló 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.

Los alcances de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fueron resumidos en la **Sentencia SL2210-2024** de la siguiente manera:

“... (i) **Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad**, entendida en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

(ii) Así, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y **sí debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos**, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne. Delimitados estos, se activa la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- **Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.**
- **La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.**
- **El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.**

(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo [...], en la medida en que [...] el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables».

Es decir, esa valoración del plenario debe efectuarse en conjunto con todos los elementos aportados en el proceso por las partes que le permitan, además de hallar los mencionados componentes, **establecer si la deficiencia se prolongó significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, informes médicos, las incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, dictámenes, testimonios, entre otros ...**” (Negritas fuera de texto).

En el asunto bajo análisis, esta Judicatura procedió a valorar el contenido de la historia clínica del accionante (archivo 07 C01), encontrándonos con que contrario a lo afirmado por la apoderada recurrente, **para el día 9 de octubre de 2020 no hay evidencia de incapacidades médicas**; la EPS SURA certificó un día de incapacidad el 26 de octubre de 2020 – cuando habían transcurrido 17 días después de terminado el contrato de trabajo – (folio 12 archivo 07); aparecen múltiples consultas médicas, con anterioridad superior a un año desde la terminación del contrato, siendo la más reciente la del 26 de agosto de 2020 por telemedicina en INCODOL, motivada por dolor lumbar,

oportunidad en que se le agendó cita con especialista del dolor, que al parecer corresponde a una atención del 23 de octubre de 2020 donde se le aplicó inyección transforaminal múltiple, se le recomendó reposo y acudir a control en tres meses, sin nota sobre incapacidad y se dejó registro de ausencia de complicaciones; en ese mismo año había consultado el 27 de enero generándose incapacidad por un día y se le programó cita de control en dos meses, la que cumplió el 27 de marzo donde se le prescribieron medicamentos.

Obra copia de solicitud suscrita por el señor Jaime Orozco, dirigida a INCODOL, con **fecha 23 de octubre de 2020**, data que **es posterior a la terminación del contrato de trabajo y por tanto, no pudo ser conocida por el empleador**; en ella solicita a su médico tratante la intervención quirúrgica de columna por cuanto ese día era la tercera vez que le practicaban un bloqueo y que en caso de ser negativa la respuesta, se le expidiera el pronóstico de rehabilitación y de calificación de la pérdida de capacidad laboral por la EPS (folio 7 archivo 07).

Verificándose en la **historia clínica** generada por la IPS COMFAMA, que el día **26 de octubre de 2020** el médico tratante le prescribió recomendaciones en cuanto a flexión, extensión y/o rotación del cuello, movimientos repetitivos del cuello, levantar y transportar pesos de forma manual mayores a 12 kg., exposición a vibración de cuerpo entero, marchas prolongadas (folio 10 archivo 07); pero se reitera, esto ocurrió en fecha posterior a la finalización del vínculo laboral, por tanto no le eran oponibles al empleador.

Así mismo, obra *concepto médico de rehabilitación desfavorable*, con recomendaciones y/o restricciones médicas consistentes en que “...*debe evitar elevar más de 5kg., vibraciones de ... (texto no legible) de flexo extensión lumbar; subir y bajar escaleras ...*”, por el diagnóstico *lumbago, epondiloartrosis lumbar*, con descripción de *dolor axial lumbar en ocasiones irradiado a miembros inferiores*, con fecha de expedición X/VIII/2020 que podría entenderse como octubre 8 de 2020, esto es, el día anterior a la finalización del contrato de trabajo; no obstante, **no hay constancia de haberse puesto su contenido en conocimiento del empleador** – requisito necesario cuando se invoca estabilidad laboral reforzada -; contrario a ello, en respuesta a la demanda A&C Escolares S.A.S. afirmó que solicitó al empleado aportar copia de las recomendaciones que se le hubieren expedido, las cuales nunca allegó y que incluso después de un enojo se ausentó de su puesto de trabajo, sin volverse a reportar o atender los llamados del empleador, lo que a la postre motivó el finiquito del contrato.

Con relación a lo anterior, debe anotarse que el señor Jaime Alberto venía desempeñándose en el cargo de auxiliar de bodega desde el 14 de julio de 2016, lo que quiere decir que **ejecutó tales labores durante más de cuatro (4) años en el mismo puesto**, hasta octubre de 2020 cuando finalizó el vínculo contractual, sin que se aduzca siquiera en qué forma el referido diagnóstico afectaba su desempeño laboral o impedía ejercer las actividades para las cuales había sido contratado, pues ni siquiera fueron mencionadas las funciones que en ese rol le correspondía ejecutar, en qué ambientes o espacios las cumplía, horarios, jornadas, si hacía uso de pausas o descansos, si se apoyaba en ayudas técnicas o mecánicas o cualquier otro aspecto

que proporcionara información relativa a la manera en que trabajaba y si estaba sometido a barreras que le impidieran cumplir cabalmente las actividades.

Si bien el demandante registra antecedentes médicos derivados de las patologías antes relacionadas, debe tenerse presente que conforme a Sentencia **SL-572 de 2021**, el nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud no se circunscribe al soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador según la historia clínica y de acuerdo a lo obrante en el expediente, el señor Jaime Alberto no se encontraba en una situación de discapacidad, ni acredita deficiencia física que le implicara estar enfrentado a barreras que le impidieran el normal desempeño de sus labores, **quedando descartado que la terminación del contrato de trabajo estuviera motivada en la situación de salud del trabajador y que por ende tuviera rasgos discriminatorios**, tal como concluyó la Juez de Primera Instancia.

Todo lo anterior permite concluir que si bien el trabajador presentaba dolencias por lumbago que motivaron consultas médicas, lo cierto es que no reflejan un grado de intensidad, gravedad o contundencia que pudieran clasificarse en una situación de discapacidad o que por su presencia se viera enfrentado a barreras para el desempeño de la actividad laboral en condiciones normales, sin que se acredite la existencia de incapacidades médicas o restricciones laborales vigentes para la fecha en que fue terminado el contrato de trabajo; tal como concluyó la Juez de Primera Instancia.

Con fundamento en todo lo explicado, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia, en cuanto declaró que el demandante no es destinatario de estabilidad laboral reforzada y que por consiguientes, no había lugar a ordenar el reintegro laboral, con el pago de salarios y prestaciones sociales desde cuando finalizó el vínculo laboral.

En cuanto a que el Juzgado omitió resolver respecto al despido sin justa causa en razón a la enfermedad del demandante, debe decirse que lo resuelto en Primera Instancia guarda consonancia con la pretensión de condena formulada en la demanda, que estuvo dirigida a obtener el reintegro laboral aduciéndose una estabilidad laboral reforzada al momento del finiquito laboral, la cual fue descartada tanto por la *a quo* como en esta Segunda Instancia.

En todo caso, la consecuencia jurídica en caso de comprobarse la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, es una indemnización que comprende el lucro cesante y el daño emergente, en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, indemnización que en ningún momento fue reclamada en la demanda y tampoco fue incluida en la fijación del litigio, por tanto, no fue objeto de debate en este proceso; se reitera, lo pedido por la parte demandante fue el reintegro laboral aduciendo una situación de discapacidad o un fuero de salud y en tal sentido fue abordado y resuelto el problema jurídico.

2.Primas y cesantías:

En lo relativo a que el Juzgado no se pronunció frente a la solicitud de que se le cancelara lo adeudado por primas y cesantías que nunca se le pagaron; debe decirse que de acuerdo al contenido de la demanda y su contestación, el litigio en este proceso no giró en torno a establecer si durante la vigencia de la relación laboral el empleador había dejado de pagarle acreencias laborales al señor Jaime Alberto, pues claramente lo pretendido fue el reintegro laboral, con el pago de salarios, prestaciones sociales y, vacaciones que se adeudaran desde cuando se dio el finiquito laboral, esto es, el 10 de octubre de 2020 en adelante, con el pago aportes a la seguridad social e indemnizaciones, ello siempre y cuando prosperara el pretendido reintegro; es más, con la demanda se aportó copia de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, incluyendo los conceptos por prima de servicios y cesantías a los que alude la recurrente, sin que en ninguno de los hechos se hiciera referencia a alguna inconformidad del trabajador frente a los valores allí liquidados.

Al respecto, la Juez explicó que no había lugar a abordar el estudio de este tema, por cuanto la apoderada pretendió incluirlo solo en la etapa de alegaciones, no siendo la oportunidad procesal pertinente, lo cual es cierto; tampoco es procedente que en el recurso de apelación se pretenda introducir nuevas pretensiones no aducidas en su oportunidad legal, so pena de vulnerarse el debido proceso y el derecho de defensa de la parte demandada.

Así las cosas, con fundamento en todo lo explicado, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia.

COSTAS:

En esta Segunda Instancia se condenará en costas a cargo del demandante, al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado, fijándose como agencias en derecho la suma de \$300.000 en favor A&C Escolares S.A.S.; de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 del 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,

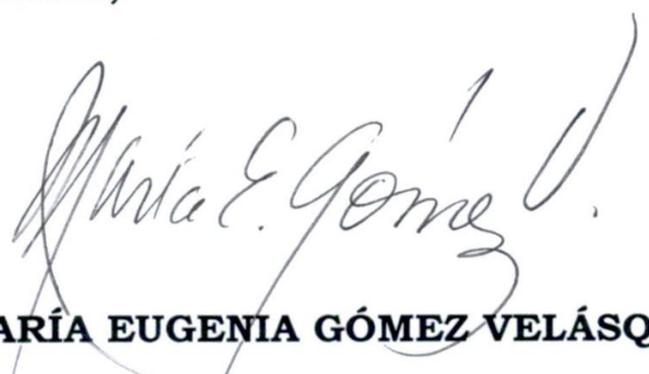
RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se condena en Costas en esta Segunda Instancia a cargo del demandante Jaime Alberto Orozco González, fijándose como agencias en derecho la suma de \$300.000 en favor de A&C Escolares S.A.S.; según lo indicado en la parte motiva.

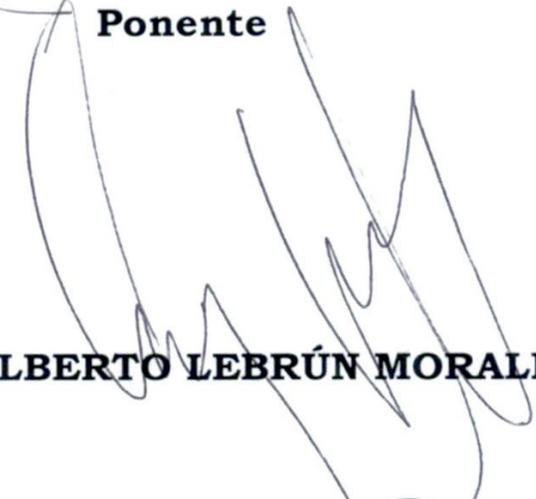
TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO