

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-** No significa que quien padezca una enfermedad inexorablemente sea beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada, máxime si la salud es un estado cambiante, que no necesariamente afecta de manera directa el rol laboral. Al margen de lo cuestionable que pudiese resultar la decisión del empleador por la cercanía con una incapacidad, persiste la falencia probatoria en torno a la acreditación de la afectación de la patología en el rol laboral./

**HECHOS:** Solicita la demandante que, tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, que finalizó el 30 de enero de 2018 de manera unilateral, sin justa causa y sin mediar autorización del inspector del trabajo pese a gozar del fuero por estabilidad laboral reforzada, se ordene el reintegro a Industrias Morarbe S.A.S. con el consecuente pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir durante su desvinculación, además de los aportes al régimen pensional, y la sanción correspondiente a 180 días de salario regulada en el art. 26 de La Ley 361 de 1997. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, absolvió a la sociedad INDUSTRIAS MORARBE S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra por la demandante. Por tanto, el problema jurídico, se contrae a determinar si es procedente ordenar el reintegro de la trabajadora, examinando si el empleador se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo si la señora Claudia María Suarez es o no beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada para aquel 30 de enero de 2018, cuando culminó el contrato de trabajo.

**TESIS:** Pretende la demandante no sólo obtener el reintegro al cargo que desempeñaba como auxiliar de terminación de calcetines, sino además la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que el fenecimiento del contrato se dio el día 30 de enero de 2018, data para la cual sufría de diferentes enfermedades crónicas que se encontraban en tratamiento. (...) conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa. (...) para el caso que nos ocupa, y aunque la trabajadora fue despedida sin justa causa, e incluso fue indemnizada por esto, a igual conclusión llegará la Sala en torno a confirmar la decisión absolutoria adoptada en primera instancia, NO porque se hubiese derruido la aludida presunción, sino porque en el caso objeto de estudio, para el 30 de enero de 2018, pese a los diagnósticos que se aprecian en la copiosa historia clínica, la reclamante NO se encontraba dentro del grupo poblacional objeto de dicha garantía, perviviendo para el patrono, como en efecto lo hizo, la

facultad de fenecer el vínculo sin necesidad de solicitar algún tipo de autorización.(...)Y es que si el empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.(...)En este tipo de procesos, donde se pretende la materialización de la estabilidad laboral reforzada, suele resultar muy ilustrativa la prueba testimonial (inexistente en este caso), para efectos de explicar al operador como era el día a día del trabajador(a), que funciones realizaba, como la enfermedad afectaba su desempeño, si fue objeto de alguna reubicación, si se modificó el puesto de trabajo, pero nada de ello se discutió.(...)En este orden de ideas, si esa verdad procesal NO se apega a la realidad es por la inactividad probatoria de la parte actora, pues como se advirtió, era imprescindible contar con el apoyo de otras pruebas que dieran soporte a sus pretensiones. Incluso el historial clínico allegado comportó el cumplimiento de un requisito exigido por el despacho tras la devolución de la demanda, pues huérfana resultaba la misma, por lo menos en este aspecto, contexto en el que la a quo decidió exigir la documentación donde se verificara los quebrantos de salud que la demandante aducía en los hechos (...) De otro lado, conforme lo aduce el recurrente, NO es ajeno para la Sala que el día anterior al despido, la accionante se encontraba culminando una incapacidad de dos días tras un servicio de atención prioritaria recibido el día domingo, donde le aplicaron medicamento para el dolor (...). Empero al margen de lo cuestionable que pudiese resultar la decisión del empleador por la cercanía con ese suceso, persiste la falencia probatoria antes descrita, en torno a la acreditación de la afectación de la patología en el rol laboral, de ahí que tal circunstancia NO tenga la vocación de revocar la sentencia, tampoco la existencia de una calificación anterior a la contratación, que denota todo lo contrario a un acto discriminatorio por parte del empleador, por cuanto decidió vincular a su planta de personal a quien tenía determinadas afecciones, pero ponderó su capacidad para trabajar adecuadamente, claro está, si es que tenía conocimiento de esa evaluación. Y en cuanto a la calificación posterior, NO puede reprochársele al empleador una conducta ocurrida en enero de 2018, cuando el dictamen de la AFP fue proferido en mayo de 2020. Recuérdese que los hechos que se analizan viran alrededor del momento en que feneció el contrato, y sólo podría resultar censurable que un patrón prescindiera de los servicios de un empleado si para ese momento, tenía conocimiento de una calificación de la pérdida de capacidad laboral en un porcentaje tan importante y/o relevante, como el que padece ahora (33.53%), pero eso NO fue lo que sucedió.

MP:ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA:15/07/2024

PROVIDENCIA:SENTENCIA



**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**  
**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, quince (15) de julio de dos mil veinticuatro (2024)**

**S22-058**

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia  
Demandante: **CLAUDIA MARIA SUAREZ**  
Demandado: **INDUSTRIAS MORARBE S.A.S.**  
Radicado No.: 05360-31-05-002-2021-00026-01  
Tema: fuero de estabilidad laboral reforzada  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

Link: [05360310500220210002601](https://05360310500220210002601) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GOMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en el proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 24** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

**1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

**1.1. LO PRETENDIDO**

Solicita la demandante que, tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, que finalizó el 30 de enero de 2018 de manera unilateral, sin justa causa y sin mediar autorización del inspector del trabajo pese a gozar del fuero por estabilidad laboral reforzada, se ordene el REINTEGRO a Industrias Morarbe S.A.S. con el consecuente pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir durante su desvinculación, además de los aportes al régimen pensional, y la sanción correspondiente a 180 días de salario regulada en el art. 26 de La Ley 361 de 1997, sumado a las costas del proceso.

## 1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 14 de octubre de 2014 comenzó a laborar al servicio de INDUSTRIAS MORARBE S.A.S. a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desempeñando el cargo de auxiliar de terminación de calcetines en la planta de producción de la empresa ubicada en el municipio de Itagüí–Antioquia.
- ✓ Que para el día 14 de agosto de 2015 suscribió un otro sí, mediante el cual dicho contrato pasó a término indefinido.
- ✓ Que desde el mes de octubre del año 2012 empezó a padecer diferentes síntomas de salud que aquejaron su bienestar laboral, social y familiar, siendo diagnosticada con fibromialgia, dolor lumbar crónico, ostecondrosis y migraña, patologías que generaron trastornos psicológicos como depresión.
- ✓ Que sus síntomas afloraron durante la relación laboral, por lo que sus incapacidades fueron recurrentes, situación conocida por el empleador pues se encargó de tramitar el pago de dichos subsidios
- ✓ Que nunca fue sancionada en el desarrollo de la relación.
- ✓ Que el día 30 de enero de 2018 el empleador decidió terminar sin justa causa el vínculo, en un claro acto de discriminación por su delicado estado de salud y sus persistentes incapacidades, aunado a que se encontraba en proceso de calificación.
- ✓ Que el último salario mensual percibido fue de \$ 927.297.
- ✓ Que según dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, desde el día 3 de julio de 2014 tiene un PCL del 33.03% con fecha de estructuración del 19 de junio de 2014, mientras que Colpensiones mediante Dictamen Nro. 3848407 del 28 de mayo de 2020, asignó una merma del 33.53% con fecha de estructuración del día 20 de ese mes y año.

## 1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Controvirtió **INDUSTRIAS MORARBE S.A.S.** el derecho pretendido e indicó frente a los hechos que eran ciertos los relativos a la existencia del contrato de trabajo, extremos temporales, modalidad y despido, aclarando que la desvinculación de la demandante jamás obedeció a una condición discriminatoria, máxime si tan sólo tres años después de fenecido la relación es conocedor del estado de salud de aquella, toda vez que, en vigencia de la relación, sólo en algunas ocasiones estuvo incapacitada. Respecto al salario precisó que para enero de 2018 correspondía a \$807.930 mensuales.

#### **1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 1 de marzo de 2022, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, **ABSOLVIÓ** a la sociedad INDUSTRIAS MORARBE S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra por la demandante, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de medio SMLMV

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

### **2. ARGUMENTOS**

#### **2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR**

Comenzó por precisar algunos criterios en los que convergía la jurisprudencia en relación con la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada, entre ellos, que para el momento del despido el trabajador se encontrase en una situación de discapacidad o con una limitación en su salud, que le dificulte su normal desempeño. Y justo en este punto advirtió falencias probatorias al señalar que la accionante NO acreditó que para enero de 2018 afrontase una condición clínica insuperable que la hiciera acreedora de la figura reclamada. Reseñó los hallazgos de la historia clínica, las esporádicas incapacidades de las que fue objeto (12 días en tres años), así como la patología relacionada con dolencias del hombro, que incluso surgió antes de la vinculación a la empresa. Igualmente reconoció que si bien al momento de la desvinculación, la demandante tenía un diagnóstico de dolor lumbar persistente, lo cierto es que NO existía certeza de que dicho padecimiento limitara sus condiciones de salud para prestar sus servicios personales en términos normales, tampoco tenía recomendaciones o restricciones médicas, contexto bajo el cual no era dable presumir que el empleador conociera aquel estado para efectos de que comportase el motivo para prescindir de los servicios de la subalterna, sumado a que no se encontraba incapacitada y sus condiciones de salud era óptimas conforme lo indicado por la actora en el interrogatorio absuelto, es decir, su estado era estable y le permitió continuar con la ejecución del contrato de trabajo, donde el manejo se circunscribía al suministro de medicamentos.

#### **2.2. RECURSO DE APELACIÓN DEMANDANTE**

Que al margen de la inexistencia de un arduo tratamiento médico durante la relación laboral, había que tener en cuenta que desde el 16 de junio de 2007 la demandante había sido

diagnosticada con fibromialgia, que a todas luces demostraba que NO se trataba simplemente de un dolor lumbar sino de una enfermedad crónica, suficiente en algunos escenarios para puntuar la discapacidad de una persona.

Se duele de la ausencia de un análisis holístico de todo el material probatorio, punto en el que recuerda que las incapacidades, aunque fueran pocas, sí se presentaron, una de ellas el día anterior al día del despido, tornándose sospechoso la determinación inmediata del empleador tras reincorporarse la trabajadora a sus actividades laborales, máxime sí no medio una razón diferente al querer, mediando el pago de una indemnización.

En cuanto al conocimiento del empleador, advierte que los exámenes de seguimiento daban cuenta de las graves patologías que sufría la actora, control que NO se realizaba con recursos propios de aquella, sino que su realización era ordenada por la empresa, resultando paradójico que el demandado invocase el desconocimiento de tales circunstancias.

Es así como considera que la parte convocada a juicio, teniendo la carga probatoria, NO justificó que el despido no cabalgara sobre la montura de la discriminación.

### **2.3. ALEGATOS**

Únicamente se pronunció la parte actora. Expresamente indicó que:

La sentencia de primera instancia marginó el fuero de estabilidad laboral reforzada de la actora al decir que las patologías que esta sufría a la hora del despido sin justa causa eran menores al punto que en tres años de relación laboral solo la incapacitaron 12 días. Abandonó el A quo un juicioso análisis de la historia clínica que se aportó como prueba documental y que en verdad dan cuenta de graves enfermedades crónicas de la demandante y que existían durante el desarrollo de la relación laboral. Parece entonces que para la primera instancia, la historia clínica del trabajador no ofrece datos objetivos, como si lo ofrecen las incapacidades, las cuales en muchas ocasiones como la presente, con limitadas por el mismo trabajador gracias a que no desea ser señalado por su empleador como un trabajador débil, perezoso o quizás hipocondriaco. Es decir, la historia clínica se ofrece como un dato objetivo del estado de salud del trabajador, mientras las incapacidades resultan en ese sentido ser un dato subjetivo.

La actora entonces tenía diagnosticada desde el año 2007 una grave enfermedad crónica denominada fibromialgia, la cual en verdad no le impedía desarrollar labores como lo indicaron algunos galenos, si podía verse agravada con el paso del tiempo, circunstancia que ignoró totalmente la primera instancia para marginar a la actora de la protección laboral reforzada.

El empleador en el interrogatorio de parte manifestó que el cargo que -sic- ocupaba la -sic- actriz prontamente fue reemplazado por otra persona, lo que de suyo desdibujó su dicho según el cual la verdadera razón del despido fue la baja producción de la empresa, pese a que el despido fue sin justa causa con indemnización. Luego no logró la parte demandada desvirtuar que en verdad la real y única causa del despido de la

actora era su delicado estado de salud, pese a ello la A quo insistió en otros aspectos de suyo triviales, como haber exigido a la trabajadora la prueba de la notificación del estado de salud al empleador, cuando este ya había contratado con un tercero dichas evaluaciones como se detalló con precisión en la demanda y sus anexos (exámenes de seguimiento que reposan en la foliatura).

El empleador hoy demandado actuó de manera arbitraria bajo el velo legal del despido sin justa causa con el pago de la indemnización, justamente un día después de que la empleada regresara de cumplir una incapacidad, aspecto que fue echado de menos por la primera instancia y con abandono total de un verdadero análisis holístico de la situación.

Las limitaciones físicas con que hoy cuenta la señora CLAUDIA MARIA SUAREZ fueron de pleno conocimiento del empleador, desde el momento mismo en que se prescribieron las primeras restricciones médicas, esto es, desde Julio de 2016. Por tanto, la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra sumida la trabajadora demandante era conocida por la empresa al momento del despido, la cual, haciendo caso omiso de la exigencia legal contenida en la Ley 361 de 1997, soslayó la autorización del inspector del trabajo antes de despedir al trabajador aquí demandante

En dichos términos solicita se revoque el fallo.

### **3. PROBLEMA JURÍDICO**

El análisis se contrae a determinar si es procedente ordenar el reintegro de la trabajadora, examinando si el empleador se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo si la señora Claudia María Suarez es o no beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada para aquel 30 de enero de 2018, cuando culminó el contrato de trabajo.

### **4. CONSIDERACIONES**

Pretende la demandante no sólo obtener el reintegro al cargo que desempeñaba como *auxiliar de terminación de calcetines*, sino además la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que el fenecimiento del contrato se dio el día 30 de enero de 2018, data para la cual sufría de diferentes enfermedades crónicas que se encontraban en tratamiento. En el recurso de alzada, añadió que incluso estuvo incapacitada el día anterior, circunstancias que a su juicio, en conjunto con un análisis holístico de la historia clínica, evidenciaban el impedimento en que se encontraba inmerso el empleador para culminar el vínculo sin que previamente mediase autorización del Ministerio de Trabajo, permiso que para el caso es inexistente, en tanto el empleador, calidad que acepta INDUSTRIAS MORARBE S.A.S. (tanto en la contestación, como en el interrogatorio absuelto por el representante legal) indica que para la fecha de terminación del contrato, las señora Claudia María NO estaba incapacitada, ni con restricciones médicas

vigentes, o por lo menos NO tenía conocimiento de ello, encontrándose facultado para despedirla sin justa causa con el consecuente pago de la indemnización, lo que en efecto sucedió.

Bajo este panorama, resulta necesario realizar las siguientes precisiones:

Respecto al concepto de **debilidad manifiesta** la Corte Constitucional en la sentencia como la T-302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: *“(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía”*. Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.

Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario<sup>1</sup>, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa.

Ahora, tal y como se advirtió, la controversia gira en torno a establecer si a la luz del criterio jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema, por demás disímiles en algunos aspectos, la actora puede ser considerada sujeto de especial protección.

---

<sup>1</sup> Compatibilidad que también se avala en la sentencia 60242 de 2019. La indemnización deprecada comparte el mismo fundamento jurídico y presupuestos fácticos que el reintegro.

La Guardiania de la Constitución<sup>2</sup> destacó la importancia de que el trabajador demuestre unas circunstancias **objetivas de salud que le impidan o dificulten sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, categorización inicialmente avalada y exigida por nuestro órgano de cierre en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, última que también exigía que se acreditara que el patrón terminó la relación laboral por razón de su limitación física sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. Solo en algunos casos, atendiendo a las circunstancias particulares, consideró innecesaria una calificación previa del trabajador.

Quiere esto decir que dicha protección NO se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, pues lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.

En sentencia SL1887-2021, la Sala de Casación Laboral reiteró que quien alega una *justa causa* o una causal objetiva, para la fenecer el contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad, enerva dicha la presunción discriminatoria<sup>3</sup>, criterio replicado con posterioridad.

No obstante, para el caso que nos ocupa, y aunque la trabajadora fue despedida sin justa causa, e incluso fue indemnizada por esto, a igual conclusión llegará la Sala en torno a confirmar la decisión absolutoria adoptada en primera instancia, NO porque se hubiese derruido la aludida presunción, sino porque en el caso objeto de estudio, para el 30 de enero de 2018, pese a los diagnósticos que se aprecian en la copiosa historia clínica, la reclamante NO se encontraba dentro del grupo poblacional objeto de dicha garantía, perviviendo para el patrono, como en efecto lo hizo, la facultad de fenecer el vínculo sin necesidad de solicitar algún tipo de autorización. Veamos:

En sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023, la Corte Constitucional explicó que para la aplicación del fuero de salud se requiere la demostración de tres supuestos:

---

<sup>2</sup> En sentencias como la T-351 de 2015, T-521 de 2016 y SU-049 de 2017

<sup>3</sup> Similar pensamiento se plasma en la SL2280-2021, SL1541-2021, SL2687-2020 y SL1360-2018.

“(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le **impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades**; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.” (Resaltos de la Sala)

Frente al primer supuesto, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo que permite identificar cómo opera el fuero de estabilidad, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

También la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en manifestar que para que se active la garantía de estabilidad laboral reforzada es indispensable que el empleador tenga conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador. En sentencia con radicado 77593 del 18 de marzo de 2020 indicó:

“De lo transcrito, se concluye que era el trabajador quien debía acreditar que, a la fecha de la desvinculación se encontraba en condición de especial protección, supuesto de hecho indispensable para hacerse merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(...)”.

Así mismo, en sentencia 67425 aclaró que, si bien el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que su empleador acredite la ocurrencia real

de la causa alegada, tal presunción no lo exime de probar que aquel tenía conocimiento de tal situación.

En este aspecto, tal criterio aún pervive, según el cual lo importante es que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un *grado significativo*, debidamente conocida por el empleador, claro está, al momento de la terminación del contrato. Consúltense las sentencias SL-083-2023 SL3147-2022 SL546-2022, SL4632-2021, SL4228-2021.

Y es que si el empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Ahora, el criterio que recientemente sí varió la Sala de Casación Laboral, se cierce en la identificación del concepto de discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 de cara a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ilustrativo resulta el pensamiento plasmado en la sentencia SL-1154 de 2023, cuando adujo que:

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, **a mediano y largo plazo**.
- (ii) 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.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «*cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad*». La Sala destaca que el término *discapacidad* empleado en este precepto debe entenderse como «*algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo*».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter

público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo (...)

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

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «*los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, **no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.**

**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.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio (...)

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

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

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

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

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador 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. 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.

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

Debe pues examinarse, NÓ sólo el conocimiento que tenía el empleador de las condiciones de salud del reclamante, sino además **encasillarlas** en los criterios reseñados en la providencia en mención, pues **NO cualquier afectación a la salud** genera una estabilidad laboral reforzada.

Y justamente en ese último punto es donde se aprecian desacertados los planteamientos del recurrente, pues, aunque resulta innegable el tratamiento que de años atrás ha recibido la demandante frente a los diagnósticos de *lumbago no especificado* y fibromialgia, condición clínica existente al momento de ser contratada el 14 de octubre de 2015, lo cierto es que NO se acreditó la incidencia de tales afecciones de cara al desempeño de las funciones en condiciones de normalidad, comportando este aspecto la columna vertebral de la decisión adoptada por la a quo.

Ahora, el recurrente pretende que se extraiga de la historia clínica el impacto en el rol laboral de la peticionaria. No obstante, al margen de la tecnicidad de algunos conceptos que impiden al operador, con clara formación jurídica y no médica, dimensionar el alcance de cada patología, lo cierto es que resulta insuficiente este análisis cuando ni siquiera es factible contrastar los eventuales hallazgos con el oficio ejecutado por la demandante, pues en parte alguna del plenario se ocupa de esclarecer sus funciones. Ciertamente en el libelo genitor menciona que en la planta de producción desempeñaba el cargo de *auxiliar de terminación de calcetines*, ello lo acepta el empleador, empero, cualquier elucubración en torno a la actividad que puntualmente le correspondiese realizar, no pasaría de ser una simple suposición sin respaldo probatorio.

En este tipo de procesos, donde se pretende la materialización de la estabilidad laboral reforzada, suele resultar muy ilustrativa la prueba testimonial (inexistente en este caso), para efectos de explicar al operador como era el día a día del trabajador(a), que funciones realizaba, como la enfermedad afectaba su desempeño, si fue objeto de alguna reubicación, si se modificó el puesto de trabajo, pero nada de ello se discutió.

Y es que no sólo era relevante probar el despido, cuya existencia NO se discute, sino que además se esperaba que la trabajadora demostrara unas circunstancias **objetivas de salud que le impedían o dificultaban sustancialmente el desempeño regular de sus labores y que las mismas fueran conocidas por el empleador**, con independencia de si tenía o no una calificación de pérdida de capacidad laboral para aquel 30 de enero de 2018. Pero ello NO sucedió.

Por el contrario, en el interrogatorio absuelto por la demandante, al ser indagada sobre este punto, confesó que al salir de la empresa se encontraba en *buenas condiciones de salud*.

No se aprecia pues que aquella se enfrentase a algún tipo de barrera en el entorno laboral o que su condición de salud le impidiese significativamente el normal desempeño laboral. Si ello NO se acredita, no puede hablarse de la activación de esa protección especial. Lo que en este punto se quiere destacar, se insiste, es que NO se demostró que los dolores lumbares, por lo menos para ese momento histórico en que dejó de prestar sus servicios para la empresa, revistiera cierta magnitud que hiciera notoria la imposibilidad de desarrollar el oficio para el cual fue contratada, carga de la prueba que NO satisfizo la parte actora y que da al traste con la prosperidad de las suplicas incoadas.

Si bien el recurrente alerta a esta instancia en torno a que la lumbalgia comporta una deficiencia sujeta a calificación, lo cierto es que tal salvedad no es un criterio que varíe la decisión adoptada, toda vez que el Manual Único de Calificación precisamente es una compilación de la puntuación que apareja cualquier afectación a la salud, claro está, siempre y cuando cumpla con los parámetros allí establecidos. En otras palabras, que una enfermedad se enliste en el MUCI, no significa que indefectiblemente quien la padece sea beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada, máxime si la salud es un estado cambiante, que NO necesariamente afecta de manera directa el rol laboral.

Ahora, encontrarse en tratamiento o en proceso de calificación, tampoco es una circunstancia que por sí sola active el aludido fuero de estabilidad laboral reforzada, no es ésta la condición que ampara la norma aquí invocada; un pensamiento contrario desbordaría el margen de protección de la población a la que alude la Ley 361 de 1997, pues una persona que tuviera pendiente, dígase una consulta con cualquier especialista o tomara alguna droga, o presentara una alteración de salud, se tendría que considerar como sujeto de especial protección, teoría que ni siquiera contempla la Corte Constitucional, que aunque evidentemente es más garantista es sus juicios, sí ha determinado la importancia de acreditarse una afectación grave a la salud que **perturbe** la capacidad para desempeñar la actividad laboral en condiciones normales (lo que tampoco se demostró), eventos en los que la jurisprudencia constitucional SÍ ha aplicado la “*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*” cuando media un despido y se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, situación que no es la llamada a aplicarse, menos aún de cara al reciente criterio adoptado por la Sala de Casación Laboral.

Y es que, a efectos de examinarse la existencia de una deficiencia, para el caso física, en contraste con las exigencias del entorno laboral, y la interacción entre estos dos factores, era determinante contar con la versión de algún testigo de la demandante, que diese cuenta una alteración significativa de una patología en el desempeño cotidiano de funciones, aspecto que

NO denota la historia clínica, toda vez que, por lo menos para la época de los hechos que aquí interesa estudiar, se anotan seguimientos o controles usuales a una patología, e incluso en otros apartes se registra que no era posible *establecer la presencia de síntomas depresivos*, panorama disímil al aludido en el líbello genitor (fl. 22 archivo 14) e incluso que la paciente exageraba el dolor (fl.22 archivo 15); pero al margen de ello, o los cambios clínicos posteriores, habría de destacarse que no es una información oponible al empleador, máxime si, en los términos ya explicados, desconocemos si era notorio para aquel la limitación de su subalterna; a lo sumo tendría acceso a los resultados de los controles periódicos o seguimientos efectuados al personal, que en síntesis, simplemente comportan un concepto por parte de una IPS, que denota aptitud para ejercer el cargo.

En este orden de ideas, si esa verdad procesal NO se apega a la realidad es por la inactividad probatoria de la parte actora, pues como se advirtió, era imprescindible contar con el apoyo de otras pruebas que dieran soporte a sus pretensiones. Incluso el historial clínico allegado comportó el cumplimiento de un requisito exigido por el despacho tras la devolución de la demanda, pues huérfana resultaba la misma, por lo menos en este aspecto, contexto en el que la a quo decidió exigir la documentación donde se verificara los quebrantos de salud que la demandante aducía en los hechos (archivo 08).

De otro lado, conforme lo aduce el recurrente, NO es ajeno para la Sala que el día anterior al despido, la accionante se encontraba culminando una incapacidad de dos días tras un servicio de atención prioritaria recibido el día domingo, donde le aplicaron medicamento para el dolor (fl. 5 archivo 16). Empero al margen de lo cuestionable que pudiese resultar la decisión del empleador por la cercanía con ese suceso, persiste la falencia probatoria antes descrita, en torno a la acreditación de la afectación de la patología en el rol laboral, de ahí que tal circunstancia NO tenga la vocación de revocar la sentencia, tampoco la existencia de una calificación anterior a la contratación, que denota todo lo contrario a un acto discriminatorio por parte del empleador, por cuanto decidió vincular a su planta de personal a quien tenía determinadas afecciones, pero ponderó su capacidad para trabajar adecuadamente, claro está, si es que tenía conocimiento de esa evaluación. Y en cuanto a la calificación posterior, NO puede reprochársele al empleador una conducta ocurrida en enero de 2018, cuando el dictamen de la AFP fue proferido en mayo de 2020. Recuérdese que los hechos que se analizan viran alrededor del momento en que feneció el contrato, y sólo podría resultar censurable que un patrón prescindiera de los servicios de un empleado si para ese momento, tenía conocimiento de una calificación de la pérdida de capacidad laboral en un porcentaje tan importante y/o relevante, como el que padece ahora (33.53%), pero eso NO fue lo que sucedió.

Tampoco existían recomendaciones o restricciones ocupacionales para el momento del despido, aspecto que sumado a los antes descritos, impiden establecer que esa decisión unilateral del empleador estuvo precedida de un criterio discriminatorio.

En los términos expuestos se confirmará la decisión objeto del recurso de alzada. Se condenará en costas en esta instancia a la parte actora por no haber tenido éxito en el recurso, fijándose como agencias en derecho la suma de \$50.000.

#### 4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL

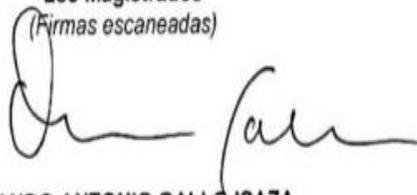
Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

**PRIMERO: CONFIRMA** la sentencia proferida el 1 de marzo de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora **CLAUDIA MARÍA SUAREZ** identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 42.891.784, contra la sociedad **INDUSTRIAS MORARBE S.A.S.**, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

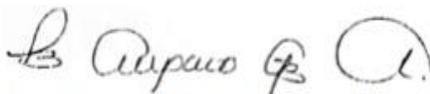
**SEGUNDO:** costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$50.000.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados  
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia
Demandante:	<b>CLAUDIA MARIA SUAREZ</b>
Demandado:	<b>INDUSTRIAS MORARBE S.A.S.</b>
Radicado No.:	05360-31-05-002-2021-00026-01
Tema:	fuero de estabilidad laboral reforzada
Decisión:	<b>CONFIRMA ABSOLUCIÓN</b>
Fecha de la sentencia:	<b>15/07/2024</b>

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 16/07/2024 desde las 08:00 a.m. y se desfija a las 05:00 p.m.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario