

**TEMA: DESPIDO ILEGAL-** Para que se establezca el despido ilegal debe existir con una afectación en su salud que le impidiera o dificultara de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, o que constituyera una invalidez, discapacidad o disminución física o sensorial que active presunción. /

**HECHOS:** Pretende la demandante se declare la ilegalidad del despido ocurrido el 31 de octubre de 2019 y que, en consecuencia, se ordene su reintegro al mismo cargo o a uno de jerarquía superior, con el correspondiente pago de salarios dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato, así como los aportes al Sistema de Seguridad Social, prestaciones sociales, vacaciones y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Itagüí, Antioquia, en audiencia celebrada el 28 de marzo de 2023, dictó sentencia en la que absolvió a la demandada de las pretensiones interpuestas en su contra e impuso costas a cargo de la demandante. El problema jurídico a resolver consiste en determinar si la señora Ruth Yepes era beneficiaria de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997 al momento de la terminación de su contrato de trabajo, lo cual implicaría la ineficacia del despido al no haber sido autorizado por el Ministerio de Trabajo.

**TESIS:** La Ley 361 de 1997 en su art. 26, previó que ninguna persona en situación de discapacidad podría ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo; y que en caso de que ello llegase a ocurrir sin el cumplimiento previo de dicho requisito, el trabajador tendría derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario. Disposición que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-531-2000, bajo el entendido de que, en concordancia con los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (arts. 2º y 13 de la Constitución Política), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (arts. 47 y 54 ídem), también «carecerá de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación», entendiéndose por tal, su estado o situación de discapacidad.(...)Tal protección se dirige a salvaguardar la estabilidad del trabajador frente a comportamientos discriminatorios que lo excluyan del empleo por razón de su deficiencia física, sensorial o mental; no obstante, las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas para dar por terminada la relación de trabajo, por lo que, si se invoca una justa causa legal para la terminación, ello descarta en principio que la disolución del vínculo laboral tenga como fundamento la discapacidad del trabajador, y en ese caso, no resulta obligatorio acudir al inspector del trabajo, por cuanto se debilita la presunción discriminatoria, por una razón objetiva.(...)Frente a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia CSJ SL1152- 2023, replicada en las sentencias CSJ SL1817-2023, CSJ SL1268-2023, CSJ SL1506-2023, CSJ SL1797-2024 y CSJ SL1996-2024 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, moduló la postura que traía hasta la fecha, sobre la necesidad de la acreditación de la limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, lo que implicaba un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del art. 7º del Decreto 2463 de 2001.(...)En este asunto, no se discute que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 14 de marzo de 2016, el cual fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por el empleador el 31 de octubre de 2019, mediando el pago de una indemnización por despido, tal como lo admitieron ambas partes y lo evidenciaron el contrato de trabajo, la liquidación de prestaciones sociales y la carta de terminación del vínculo sin justa causa (...). Asimismo, se encuentra acreditado que la señora Ruth Yepes sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó la amputación de dedos, siendo calificada por la JRCI con una PCL del 17,60% desde el 19 de enero de 2018. (...)Por tanto, no se superan los requisitos establecidos en la Convención sobre los derechos de las personas con

discapacidad ni en la jurisprudencia especializada para demostrar una situación de discapacidad. La prueba aportada no indica la existencia de obstáculos o barreras que el empleador debería corregir o remover debido a la amputación sufrida por el demandante, en tanto, las restricciones médicas fueron dadas el 2 de enero de 2018 por un período de seis meses, las cuales concluyeron el 2 de julio del mismo año, es decir, más de un año antes de la fecha de terminación del vínculo laboral, supuesto que excluye la presunción de discriminación y, por lo tanto, la necesidad de una justa causa o de la autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del contrato. Además, no se presentó evidencia de alguna restricción o limitación de la actora al momento de cumplir con sus labores, ya que se dejó consignado en la historia clínica que ella trabajaba sin dificultad. Tampoco se verifica que existiera alguna función que no pudiera desempeñar, o al menos no se probó tal circunstancia, dado que si bien (el) testimonio, mencionó que Ruth experimentaba dolor al realizar sus funciones, este trabajador dejó la compañía en junio o julio de 2018, más de un año antes de que la demandante fuera retirada de la empresa, por lo que no presencié de manera personal y directa lo que sucedió con ella después de esa fecha y para la época de finiquito del vínculo; y, la actora no tuvo incapacidades en el año anterior a su salida, pues la última fue para el 26 de noviembre de 2017. (...) Finalmente, cabe resaltar que en esa misma fecha también se culminaron los contratos de otros trabajadores de la compañía (...), tal como la demandante lo expresó en su interrogatorio.

MP: LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 13/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**TEMA: DESPIDO ILEGAL-** Para que se establezca el despido ilegal debe existir con una afectación en su salud que le impidiera o dificultara de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, o que constituyera una invalidez, discapacidad o disminución física o sensorial que active presunción. /

**HECHOS:** Pretende la demandante se declare la ilegalidad del despido ocurrido el 31 de octubre de 2019 y que, en consecuencia, se ordene su reintegro al mismo cargo o a uno de jerarquía superior, con el correspondiente pago de salarios dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato, así como los aportes al Sistema de Seguridad Social, prestaciones sociales, vacaciones y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Itagüí, Antioquia, en audiencia celebrada el 28 de marzo de 2023, dictó sentencia en la que absolvió a la demandada de las pretensiones interpuestas en su contra e impuso costas a cargo de la demandante. El problema jurídico a resolver consiste en determinar si la señora Ruth Yepes era beneficiaria de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997 al momento de la terminación de su contrato de trabajo, lo cual implicaría la ineficacia del despido al no haber sido autorizado por el Ministerio de Trabajo.

**TESIS:** La Ley 361 de 1997 en su art. 26, previó que ninguna persona en situación de discapacidad podría ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo; y que en caso de que ello llegase a ocurrir sin el cumplimiento previo de dicho requisito, el trabajador tendría derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario. Disposición que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-531-2000, bajo el entendido de que, en concordancia con los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (arts. 2º y 13 de la Constitución Política), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (arts. 47 y 54 ídem), también «carecerá de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación», entendiéndose por tal, su estado o situación de discapacidad.(...)Tal protección se dirige a salvaguardar la estabilidad del trabajador frente a comportamientos discriminatorios que lo excluyan del empleo por razón de su deficiencia física, sensorial o mental; no obstante, las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas para dar por terminada la relación de trabajo, por lo que, si se invoca una justa causa legal para la terminación, ello descarta en principio que la disolución del vínculo laboral tenga como fundamento la discapacidad del trabajador, y en ese caso, no resulta obligatorio acudir al inspector del trabajo, por cuanto se debilita la presunción discriminatoria, por una razón objetiva.(...)Frente a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia CSJ SL1152- 2023, replicada en las sentencias CSJ SL1817-2023, CSJ SL1268-2023, CSJ SL1506-2023, CSJ SL1797-2024 y CSJ SL1996-2024 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, moduló la postura que traía hasta la fecha, sobre la necesidad de la acreditación de la limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, lo que implicaba un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del art. 7º del Decreto 2463 de 2001.(...)En este asunto, no se discute que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 14 de marzo de 2016, el cual fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por el empleador el 31 de octubre de 2019, mediando el pago de una indemnización por despido, tal como lo admitieron ambas partes y lo evidenciaron el contrato de trabajo, la liquidación de prestaciones sociales y la carta de terminación del vínculo sin justa causa (...). Asimismo, se encuentra acreditado que la señora Ruth Yepes sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó la amputación de dedos, siendo calificada por la JRCI con una PCL del 17,60% desde el 19 de enero de 2018. (...)Por tanto, no se superan los requisitos establecidos en la Convención sobre los

derechos de las personas con discapacidad ni en la jurisprudencia especializada para demostrar una situación de discapacidad. La prueba aportada no indica la existencia de obstáculos o barreras que el empleador debería corregir o remover debido a la amputación sufrida por el demandante, en tanto, las restricciones médicas fueron dadas el 2 de enero de 2018 por un período de seis meses, las cuales concluyeron el 2 de julio del mismo año, es decir, más de un año antes de la fecha de terminación del vínculo laboral, supuesto que excluye la presunción de discriminación y, por lo tanto, la necesidad de una justa causa o de la autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del contrato. Además, no se presentó evidencia de alguna restricción o limitación de la actora al momento de cumplir con sus labores, ya que se dejó consignado en la historia clínica que ella trabajaba sin dificultad. Tampoco se verifica que existiera alguna función que no pudiera desempeñar, o al menos no se probó tal circunstancia, dado que si bien (el) testimonio, mencionó que Ruth experimentaba dolor al realizar sus funciones, este trabajador dejó la compañía en junio o julio de 2018, más de un año antes de que la demandante fuera retirada de la empresa, por lo que no presencié de manera personal y directa lo que sucedió con ella después de esa fecha y para la época de finiquito del vínculo; y, la actora no tuvo incapacidades en el año anterior a su salida, pues la última fue para el 26 de noviembre de 2017. (...) Finalmente, cabe resaltar que en esa misma fecha también se culminaron los contratos de otros trabajadores de la compañía (...), tal como la demandante lo expresó en su interrogatorio.

MP: LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 13/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA