



## TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

### SALA LABORAL

Medellín, agosto 25 de 2023

**Radicado:** 05001-31-05-015-2021-00268-01  
**Demandante:** JEIMAR ANDRES AGUDELO ACERO.  
**Demandado:** AMERIGLOBAL SAS  
**Asunto:** APELACION.  
**Tema:** REINTEGRO LABORAL-LEY 361 DE 1997-TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO.

La Sala Sexta de decisión, presidida por la magistrada ponente **LILIANA MARIA CASTAÑEDA DUQUE**, e integrada por las magistradas **MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

### 1. ANTECEDENTES.

#### **De la demanda presentada.<sup>1</sup>**

La parte actora pretende con su demanda se declare la existencia de una relación laboral con la sociedad **AMERIGLOBAL SAS** desde el 08 de mayo de 2019 al 13 de marzo de 2021, fecha para la cual alega se dio por terminado el vínculo laboral

---

<sup>1</sup> 01PrimerInstancia. Archivo 01 del expediente digital.

de manera unilateral por la sociedad demandada pese a que para ese momento, en su sentir gozaba de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 producto de haber adquirido el Virus de Inmunodeficiencia Adquirida –VIH-, además de indicar que para la fecha de terminación del contrato de trabajo se encontraba incapacitado y disfrutando de sus vacaciones.

En consecuencia, solicitó se ordenara de manera principal la ineficacia de la terminación de la relación laboral y por tanto su reintegro al mismo cargo o a uno de iguales o mejores condiciones, con el respectivo pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, la indemnización por contemplada en la Ley 361 de 1997.

De manera subsidiaria, la parte demandante solicitó el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, así como la sanción contemplada en la Ley 361 de 1997, así como el reconociendo de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo por salarios y prestaciones adeudadas.

Como fundamento a su solicitud, se indicó en la demanda que el señor JEIMAR ANDRES AGUDELO ACERO laboró para la sociedad AMERIGLOBAL SAS desde el 8 de mayo de 2019 al 13 de marzo de 2021, fecha para la cual la demandada por decisión unilateral le terminó el contrato de trabajo ignorando su estado de salud.

Agregó el actor que durante la vigencia de la relación laboral se desempeñó como asesor realizando cobro de cartera, teniendo pactada una asignación de \$1.200.000 incluyendo el subsidio de transporte más comisiones que correspondían al 2% o 3% cuando las metas de recaudo grupales superaban los \$20.000 dólares.

Resaltó que el día 13 de marzo de 2020 (sic) le fue remitida a su domicilio la carta de terminación del contrato de trabajo invocando una justa causa la cual se haría efectiva el día 15 de marzo de 2021, momento para el cual debía de reintegrarse a sus labores después de disfrutar de su periodo de vacaciones.

Narró que la demandada expuso como justificación para la finalización del vínculo contractual los numerales 2 y 6 del artículo 62 Código Sustantivo de Trabajo, sustentado en que el día 12 de febrero sin identificar la anualidad, el demandante había recomendado a una compañera de trabajo iniciar un proceso en contra de la empresa resaltando que al actor el 13 de mayo de 2020 ya había recibido un llamado de atención por hablar mal de la empresa.

Finalmente indicó que sobre el pago de salarios y prestaciones sociales correspondientes al año 2020 existe una diferencia entre lo causado y realmente pagado, desmejorando los derechos laborales del demandante.

#### **De la respuesta a la demanda<sup>2</sup>.**

Al dar respuesta a la demanda la sociedad AMERIGLOBAL SAS se opuso a la totalidad de las pretensiones elevadas en su contra. Aceptó los extremos del contrato de trabajo a término indefinido suscrito por las partes, aclarando que el salario pactado entre las partes era de \$1.200.000 incluyendo el auxilio de transporte sin que se hubiera pactado el pago de unas comisiones por recaudo de en dólares.

Expuso que era cierto que la demandada le había terminado el contrato de trabajo al demandante invocando para ello una justa causa, como lo fuere realizar afirmaciones deshonrosas y alejadas de la realidad frente al empleador, situación por la cual incluso resaltó el extrabajador tuvo un llamado de atención en el mes de noviembre de 2020.

---

<sup>2</sup> 01PrimeraInstancia. Archivo 07 del expediente digital.

Por esta razón considera que el demandante fue reincidente en la conducta de manifestar expresiones alejadas de la realidad en contra de la empresa a una compañera de trabajo al brindarle una asesoría jurídica tendientes a la presentación de una demanda en contra de AMERIGLOBAL SAS por un supuesto incumplimiento en sus obligaciones como empleador.

Aclaró que en efecto terminó el contrato de trabajo con el demandante mediante comunicado del 13 de marzo de 2021, desconociendo que éste tuviera una revisión médica ese día y producto de la cual fue incapacitado un día, sin embargo, resaltó que la carta de terminación del contrato de trabajo solo tendría efectos a partir del 15 de marzo de 2021.

Narró que el demandante contrario a lo expuesto en su escrito, si fue citado a descargos el día 10 de marzo de 2021, diligencia que fue llevada a cabo a través de la empresa de mensajería *Whatsapp* por inconvenientes de conexión del propio extrabajador, donde manifestó que éste pudo ejercer su derecho de defensa y no autoincriminación, afirmando incluso que sobre las manifestaciones realizadas en contra de la empresa que *“estaba en el libre albedrio de hacerlo.”*

Afirmó que la empresa demandada no tenía conocimiento del estado de salud del demandante, situación que nunca fue notificada resaltando que dentro de la vigencia del contrato de trabajo no se generaron recomendaciones médicas, ni incapacidades constantes o prolongadas y que dicho diagnóstico no es un hecho notorio.

Expuso que AMERIGLOBAL SAS tampoco fue notificado de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral relacionados en la demanda, pues el demandante solicitó una licencia remunerada para los días 16 y 17 de marzo de 2020 para acudir a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez para una valoración

aduciendo que esa cita era por un accidente que tuvo hacía dos años y tenía como finalidad el reconocimiento de unos gastos médicos.

Finalmente indicó que no era cierto que no se hubiere presentado irregularidades en el pago del salario y prestaciones sociales en los periodos enunciados en la demanda, afirmó a raíz de la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional producto del Covid-19 que impedía la movilidad de los ciudadanos, se suscribió un Otrosí al contrato de trabajo tendiente a pactar la reducción del salario en el mes de abril de 2020 en la suma de \$450.000 y en el mes de mayo de 2020 de \$225.000, sin embargo aclaró que AMERIGLOBAL SAS fue beneficiaria del PAEF por parte del Gobierno Nacional por lo que a partir de la segunda quincena del mes de mayo de 2020 comenzó a pagar el 100% pactado entre las partes dejando sin efecto el otrosí anteriormente mencionado.

### **De la sentencia de primera instancia.<sup>3</sup>**

En sentencia de primera instancia el día 27 de mayo de 2022 el JUZGADO QUINCE (15) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN declaró que el señor JEIMAR ANDRES AGUDELO ACERO no gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte de la sociedad AMERIGLOBAL SAS resaltando que la finalización del vínculo se realizó bajo el amparo de una justa causa.

Declaró que la demandada pagó de manera deficitaria la prima de servicios del año 2019 adeudando una diferencia de \$71.666, sin embargo, encontró probada la excepción de compensación por lo que ordenó a la sociedad AMERIGLOBAL SAS cancelar al demandante la suma de \$50.206 por concepto de prima de servicios del año 2019 debidamente indexada. Absolvió de las restantes pretensiones a la demandada condenándola en costas tasando las agencias en derecho de la suma de \$1.000.000.

---

<sup>3</sup> 01PrimeraInstancia. Archivos 10 a 12 del expediente digital.

La A-quo como sustento a su decisión citó la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia afirmando que un trabajador no tiene estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997 solo por encontrarse incapacitado, destacando que para su procedencia el empleador debe conocer del estado de salud del empleador.

Para el efecto dispuso que debía de acreditarse por parte del trabajador un mínimo de pérdida de capacidad laboral, no generándose tal beneficio por cualquier afectación o limitación, indicó que esa protección mínimamente se genera cuando el trabajador acredita un 15% de pérdida de capacidad laboral.

Para la A-quo el demandante confesó que no logró cumplir con las metas a su puesto de trabajo, además que no se demostró que la empresa tuviera conocimiento de su diagnóstico.

Consideró que el actor tuvo una mala y reiterada conducta en su lugar de trabajo dilucidando malos comentarios en contra de su empleador sin ningún tipo de reserva en público, llegando incluso al punto de asesorar jurídicamente a otros compañeros para demandar a quien fuera su empleador para la época.

En sentir de ese Despacho es una conducta deliberada, reiterada, dañina y abiertamente rebelde desconociendo que en todo contrato de trabajo viene implícita la facultad subordinante del empleador.

Ahora frente al reajuste de los salarios, resaltó que para el año 2020 había una particularidad que fue el decreto de la emergencia social producto del Covid-19 lo que impidió que la empresa demanda pudiera desarrollar su objeto social con normalidad, resaltando incluso que dentro de las alternativas de sostenimiento empresarial se propuso la reducción transitoria de salarios. Por esta razón consideró que no existieron pagos irregulares.

Sobre el pago de las comisiones, determinó que la parte demandante no acreditó la existencia de dicho concepto salarial, por lo que no evidencia algún tipo de orden sobre este aspecto.

Finalmente, sobre el reajuste de la prima de servicios del año 2019 al realizar los respectivos cálculos, consideró que se realizó un pago deficitario por lo que ordenó el reajuste por valor de \$71.666, sin embargo, encontró que la sociedad demandada pagó por este concepto un valor más alto, por lo que ordenó compensar disponiendo un reajuste total de \$50.206.

## **2. DE LA INCONFORMIDAD EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

### **Parte demandante.**

Debidamente notificada la sentencia de primera instancia, la parte actora presentó recurso de apelación contra dicha decisión en los siguientes puntos:

En primer lugar, cuestionó que la A-quo no diera por acreditado que el demandante poseía una estabilidad laboral reforzada basada en la jurisprudencia de la Corte Constitucional especialmente sobre las personas que tienen un diagnóstico de VIH.

Considera que la sociedad AMERIGLOBAL SAS si tenía conocimiento del estado de salud del demandante, por la regularidad de las incapacidades generadas a favor del demandante dentro de la vigencia de la relación laboral.

Solicitó se analice las razones de terminación del contrato de trabajo al demandante, al considerar que se presentaron inconsistencias frente a la acumulación de llamados de atención y sin que se le haya garantizado su derecho de defensa a través de unos descargos lo que en su sentir demostraría que el

extrabajador no actuó de manera grosera, destacando igualmente que la finalización del vínculo laboral se dio mientras éste se encontraba incapacitado.

Considera que pese a la existencia de un Otrosí al demandante en efecto se le dejaron de pagar parte de su salario, lo que tiene como consecuencia la imposición de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

Además, aclaró que si existe un despido injusto al no haberse ratificado las declaraciones de las personas que sirvieron como base para la terminación del contrato de trabajo, lo que haría por lo menos viable el reconocimiento de las pretensiones subsidiarias.

### **3. ALEGATOS**

Concedido el término que establecía el artículo 13 la Ley 2213 de 2022, la parte demandante presentó dentro del momento procesal alegatos de conclusión reafirmando lo expuesto en el recurso de apelación, solicitando se realice un estudio minucioso de las declaraciones rendidas en la audiencia de trámite.

Adicionalmente indicó que no quedó demostrado por la empresa demanda las faltas cometidas por el demandante, que fueron calificadas como graves y que sustentaron la terminación del contrato de trabajo.

Fue enfático en afirmar que el despido realizado al demandante si se realizó mientras estaba incapacitado e incluso disfrutando de su periodo de vacaciones, no en un horario laboral. Por lo anterior solicita se acceda a los puntos de cuestionamiento expuestos en el recurso de apelación.



La sociedad AMERIGLOBAL SAS igualmente presentó igualmente alegatos de conclusión solicitando se desestimara los argumentos expuestos por la parte actora en su recurso de apelación al acreditarse que el demandante nunca informó de su estado de salud, por lo que el motivo de terminación del contrato de trabajo no fue el conocimiento de su diagnóstico sino el incumplimiento de sus obligaciones y los malos tratos a sus compañeros de trabajo.

Considera que el demandante no presentó dentro de la vigencia del contrato de trabajo extensos periodos de incapacidad que permitieran inferir el conocimiento de su diagnóstico.

Finalmente trajo a colación la sentencia SL- 1152 del 10 de mayo de 2023 por medio de la cual la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia determinó tres requisitos para la existencia de la estabilidad laboral reforzada, indicando que en el caso del demandante no se cumple con este criterio al no demostrarse un impedimento para que el demandante ejecutara sus labores en condiciones normales.

Mas adelante indicó que al demandante dentro de la terminación del contrato de trabajo se le puso en conocimiento las causales por las cuales se finalizaba su vínculo laboral, como lo fuera el acto de violencia, injuria y malos tratamientos o grave indisciplina que incurra el trabajador dentro de las instalaciones de la empresa en contra del empleador, sus compañeros de trabajo, entre otros. Y el incumplimiento grave de las obligaciones consagradas en el artículo 58 y 60 del CST o cualquier falta grave calificada como tal, por parte del empleador, en reglamentos, convenios, contrato de trabajo, entre otros.

Resaltando que logró demostrar dentro del proceso la conducta asumida por el hoy demandante que ese enmarcan en las causales invocadas, al haberse acreditado que éste fue reincidente en la conducta de hablar mal de la compañía,

por lo que en su sentir la sentencia de primera instancia debe ser confirmada íntegramente.

#### **4. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA**

Al delimitarse la competencia de Sala con base en el recurso de la apelación interpuesto por la parte actora, el problema jurídico a abordar por parte de la Sala será el siguiente de cuenta de la postura que asume la parte recurrente en punto a que se declare una estabilidad laboral reforzada en cabeza del actor y su consecuente reintegro laboral y las consecuencias jurídicas por el no pago oportuno de prestaciones sociales o en subsidio el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa:

- i) Desarrollo normativo de la Estabilidad Laboral Reforzada por Disminución de las Condiciones de Salud.
- ii) Posición jurisprudencial sobre la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- iii) La carga de prueba frente a la terminación del contrato de trabajo.
- iv) Presupuestos para el reconocimiento de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código sustantivo de Trabajo.
- v) Caso en concreto.

La Sala se abstendrá de realizar un pronunciamiento sobre la existencia o no de un contrato de trabajo entre el señor JEIMAR ANDRES AGUDELO ACERO y la sociedad AMERIGLOBAL SAS entre el 08 de mayo de 2019 al 15 de marzo de 2021 pues fue una situación aceptada por la demandada en su contestación por lo que se encuentra excluido del debate probatorio, así como la remuneración pacta por las partes que para el año 2021 ascendía a la suma de \$1.102.968 sin incluir el subsidio de transporte.

Inicialmente debe indicarse que las presentes consideraciones se basan en las pruebas que legal y oportunamente fueron allegadas por las partes<sup>4</sup>, las que su valoración en conjunto llevó a la formación del convencimiento de la Sala<sup>5</sup> de las circunstancias planteadas tanto en la demanda como en su contestación.

**i) DESARROLLO NORMATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR DISMINUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD.**

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia determina que corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; adoptar medidas de protección a favor de grupos discriminados y marginados, en especial de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta y deberá sancionar los abusos o maltratos que se cometan contra éstos.

En este mismo sentido el artículo 47 *ibídem* consagra que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a quienes se les prestará la atención especializada que requieran.

Igualmente, el artículo 54 de nuestra Carta Política tiene como obligación que el Estado y los empleadores deben propiciar la ubicación laboral y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo de acuerdo a sus condiciones de salud.

---

<sup>4</sup> *Ibídem*. Artículo 60. **ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS.** El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo.

<sup>5</sup> *Ibídem*. Artículo 61. **“ARTICULO 61. LIBRE FORMACION DEL CONVENCIMIENTO.** El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.”

Ahora como una materialización de esos derechos fundamentales, así como económicos, sociales y culturales se profirió la Ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y con ello adoptar una normalización social plena y total integración de estas personas<sup>6</sup>.

En adición a estos mandados constitucionales y como una política de integración social fue adoptado en el Ordenamiento Jurídico Colombiano la Convención sobre los Derechos de las personas en Situación de Discapacidad a través de las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2003.

Resulta claro entonces que dentro de nuestra legislación, se establece una serie de deberes a cargo del Estado y de los particulares con la finalidad de mitigar la discriminación laboral de las personas en situación de discapacidad y con ello lograr la reivindicación de sus derechos dentro de la sociedad en un plano de equidad.

Definido así el marco normativo de la protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad, resulta necesario abordar su aplicación en el ámbito netamente laboral por parte de las Altas Cortes.

## **ii) POSICIÓN JURISPRUDENCIAL SOBRE LA PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997**

Con la expedición de la Ley 361 de 1997 se estableció en su artículo 26 que en ningún caso la discapacidad de una persona puede ser motivo de obstáculo para

---

<sup>6</sup> Ley 361 artículo 3. El Estado Colombiano inspira esta ley para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y otras disposiciones legales que se expidan sobre la materia en la Declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental aprobada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos, Unesco 1981, en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación de 1983 y en la recomendación 168 de la OIT de 1983.

una vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Además, impone esta normativa que ninguna persona en condición de disminución física o psíquica podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo.

Destacando que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su disminución sin el cumplimiento de este requisito, tienen derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Ahora sobre la interpretación de este postulado normativo existen dos posiciones jurisprudenciales disímiles por las Altas Cortes que resultan necesarias traer a colación, para luego asumir una postura por parte de esta Corporación Judicial.

Por un lado, para la **Corte Constitucional** se habilita protección laboral reforzada cuando se deteriora la salud del trabajador durante el desempeño de sus funciones al no poder realizar sus labores en condiciones regulares, es decir que para este tribunal no se toma como requisito un rango de pérdida de capacidad laboral, en su lugar es dable acreditar cualquier afectación transitoria o permanente por parte del trabajador<sup>7</sup> por lo que resulta indispensable en estos casos la autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

Por tanto, el fuero se activa bajo esta posición jurisprudencial una vez se verifica la concurrencia de los siguientes requisitos: **1)** Existencia de una condición médica

---

<sup>7</sup> Ver entre otras las T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-1083 de 2007, T- 449 de 2008, T-337 de 2009, T-467 de 2010, T - 320 de 2016, T- 502 de 2017 T-305 de 2018, T-041 de 2019, SU-049 de 2017, SU-040 de 2018, SU-380 de 2021, SU-063 de 2023, T-094 de 2023.

que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales; **2)** Conocimiento del empleador de las afecciones de salud del trabajador retirado y **3)** Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad. Aclara ese alto tribunal que esta protección se predica de cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta en el que se encuentre la persona.

Para la Corte Constitucional acreditado estos supuestos, ha indicado que produce la ineficacia del despido por lo que opera el reintegro del trabajador con el consecuente pago de sus acreencias laborales y de seguridad social, así como el pago de la indemnización equivalente a los ciento ochenta días de salario; aclarando que su reincorporación laboral debe ser acorde con las capacidades y habilidades.

En lo que respecta a la posición de la **Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, tiene asentado que para el efectivo reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud no es suficiente que, al momento del despido, el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.

Para el órgano de cierre de la Justicia Ordinaria a partir de ese porcentaje anteriormente enunciado, se ha considerado que la condición o situación de discapacidad es relevante o de un grado significativo, de carácter considerable y

prolongado en el tiempo que puede afectar el desarrollo de las funciones del trabajador.

Por tanto, para la habilitación de la protección de esta estabilidad laboral reforzada bajo esta postura jurisprudencial debe acreditarse los siguientes presupuestos: i) se trate de personas consideradas por la Ley 361 de 1997 como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral. ii) Que no se trate de trabajadores que para el momento de la terminación contractual presenten afecciones de salud o simples incapacidades médicas; iii) Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad del trabajador.

Bajo esta premisa, para la CSJ la primera condición que debe cumplirse es que el trabajador tenga una limitación igual o superior al 15%, estructurada en vigencia de la relación laboral debidamente calificada, pero pudiendo presentarse la valoración con posterioridad a esta, sin que sea la única prueba de tal condición el dictamen de PCL en tanto el mismo no constituye prueba solemne, rigiéndose estos casos por el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento, de modo que puede el fallador judicial valerse de diversos medios elementos de persuasión.<sup>8</sup>

Adicionalmente tiene adoctrinado esa corporación judicial, la presunción de despido discriminatorio se rompe cuando se acredita que la terminación del contrato se sustenta en una causa objetiva o justa causa o incluso por mutuo acuerdo entre las partes.<sup>9</sup>

Pese a lo anteriormente dicho, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha venido modulando su posición frente a la estabilidad laboral reforzada específicamente sobre el primer requisito, esto es, el porcentaje de pérdida de capacidad establecido en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, a través de las

---

<sup>8</sup> Ver sentencia SL-2586 de 2020.

<sup>9</sup> Ver entre otras sentencias SL 1360 de 2018, SL 410 de 2019, SL 2237 de 2021 y SL 711 de 2021

sentencias SL-2586 de 2020, SL- 1708 de 2021, SL-3144 de 2021 y SL-4884 de 2021 y recientemente las sentencias SL-1152, SL-1154, SL-1181, SL-1184 de 2023.

Estas últimas providencias la CSJ realiza un estudio sobre las definiciones discapacidad inicialmente con base al artículo 7 del decreto 2463 de 2001 hasta llegar a la entrada en vigor de la convención sobre los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad -10 de junio de 2011- y de la Ley 1618 de 2013.

A raíz de la implementación de estos dos compendios normativos en el ordenamiento jurídico Colombiano esa corporación judicial *“...reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.”*<sup>10</sup>

Indicando igualmente en esa providencia de cara al contenido de la Ley 361 de 1997 que *“...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*

---

<sup>10</sup> SL-1154 de 2023.



*de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.”*

Ahora, en este nuevo paradigma establecido por el órgano de cierre de la justicia ordinaria, se identificaron algunas reglas sobre la materia que se condensan de la siguiente manera:

Casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada con posterioridad a la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad – 10 de junio de 2011- y la Ley estatutaria 1618 de 2013 – 27 de febrero de 2013-		
Supuesto	Criterios Objetivos.	Tarifa Legal
Protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997	<div>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 estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;</div> <div>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.</div> <div>c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.</div>	Puede acreditarse a través de cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

Adicionalmente la SL de la CSJ indicó en las providencias ya rememoradas, sin necesidad implementar un estándar probatorio, que al momento de evaluar la situación de discapacidad del trabajador que busca la protección de la estabilidad laboral reforzada debe establecer los siguientes aspectos, que por efectos prácticos se condensan así:

Análisis sobre la situación de discapacidad para la aplicación de la Estabilidad Laboral Reforzada.	
Supuesto	Criterios sin estándar probatorio.
Discapacidad.	(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-; iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Una vez agotado el estudio minucioso de cada supuesto por parte del operador judicial, si se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido tiende a catalogarse como discriminatorio, siendo necesario declarar su ineficacia y por ende procedente el reintegro con el pago de salarios y demás conceptos laborales con el respectivo pago de las indemnizaciones, como la orden de ajustes razonables al puesto de trabajo.

Corolario de lo anterior la SL de la CSJ mantiene el supuesto de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para despedir a una persona con discapacidad, que al ser omitido activa una presunción legal de despido discriminatorio, que podrá ser desvirtuada en juicio por el empleador. Se aclara igualmente que ante la ocurrencia de una causal objetiva o justa causa el empleador puede terminar el vínculo laboral, sin embargo, demostrando la realización de ajustes razonables previo al despido o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

Ahora en el plano de un proceso judicial la SL de la CSJ estableció igualmente la distribución de las cargas de las pruebas atendiendo este nuevo paradigma de las personas en situación de discapacidad, para lo cual indicó:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (*deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos*) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Desarrollado lo anterior y expuestas las posiciones jurisprudenciales esta corporación encuentra que la perspectiva planteada recientemente por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia esgrime de una mejor manera los deberes y derechos contemplados en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y en la Convención sobre los Derechos de las personas en situación de discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, que fue insertada en la legislación interna por la Ley 1346 de 2009, última reglamentada en la Ley Estatutaria 1618 de 2013 todo ello en armonía con la prohibición contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Adicionalmente considera esta Sala que con la adopción de esta posición, se garantiza de una manera más razonable y soportaba la consolidación de una estabilidad laboral reforzada en situaciones específicas bajo el estudio de un caso en concreto analizando los efectos las deficiencias y su desarrollo en el ámbito laboral, que es precisamente lo debatido en este tipo de proceso.

Es así que en criterio de esta corporación, para que se active el fuero de salud, se debe comprobar en conjunto que: i) La existencia de una deficiencia física, mental,

intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. ii) 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. iii) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Aclarándose que dentro de los numerales i) y ii) deberá analizarse la respectiva discapacidad para establecer si en efecto se configura una limitación que genera una estabilidad laboral reforzada.

**iii) De la teoría de la carga de prueba frente a la terminación del contrato de trabajo.**

De vieja data se tiene adoctrinado que quien afirma un hecho dentro de un proceso debe probarlo, con la finalidad de obtener un resultado favorable a sus pretensiones, teniendo excepción a este postulado que las negaciones indefinidas, las presunciones o incluso la incorporación de la carga dinámica de la prueba.

Dentro del plano laboral dicho aforismo tiene igualmente acogida especialmente dentro de la terminación del contrato de trabajo, en el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado en materia de despidos la imposición de la carga de prueba de la siguiente manera:

*“... sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión.*

*Para tener por probada la existencia de la justa causa y, en consecuencia, revocar la condena deducida en la instancia inicial, el Tribunal se basó en*

*que el accionante no había aportado elementos de juicio demostrativos de la justificación que adujo para retirarse de su sitio de trabajo el 7 de marzo de 2002, y dejar de asistir al día siguiente, lo que presupone que partió de atribuir a dicha parte la carga de probar los motivos de tal comportamiento.”*

11

Sobre la estructuración de esta causal de terminación del vínculo laboral la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostiene que, tratándose de un evento en que la dimisión se justifica por el incumplimiento de los deberes del empleador, corresponde al trabajador demostrar la conducta irregular del empleador, al respecto la sentencia SL 3201 de 2022:

*“Para efectos de poner en contexto la acusación, anota la Sala que en los eventos en que el trabajador alega la configuración de un despido indirecto, es a él a quien le corresponde acreditar que su decisión de finiquitar el vínculo laboral tuvo respaldo en la existencia de una conducta irregular del empleador constitutiva de las justas causas previstas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, de esa manera, acceder a la indemnización correspondiente por ese motivo.*

*Así mismo, ha precisado la jurisprudencia de esta corporación que las razones esgrimidas por el subordinado para concluir el contrato de trabajo por circunstancias atribuibles al patrono deben ser precisadas en el escrito en el que se exterioriza la decisión, la cual habrá de ponerse en su conocimiento sin que posteriormente se puedan invocar causas distintas.*

*Al efecto, conviene memorar la sentencia CSJ SL14877-2016 en la que se indicó sobre el tema lo siguiente:*

---

<sup>11</sup> Sentencia SL-592 de 2014

*El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal B del art. 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo.*

*Así las cosas, en el sub lite, se tiene que al actor -al tenor de lo dispuesto en la citada norma legal- le correspondía demostrar además de la renuncia, el «incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales», que fue precisamente lo que el ad quem echó de menos [...].”*

La interpretación revela un sistema de cargas probatorias, que se distribuye de acuerdo a los argumentos expuestos para finalizar el vínculo laboral, que en el presente asunto corre a cargo del empleador.

**iv) De los presupuestos para el reconocimiento de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código sustantivo de Trabajo.**

Sobre este punto se tiene adoctrinado que ante la falta de pago por parte del empleador, ya sea de salarios o prestaciones sociales, se genera a su cargo el reconocimiento de una sanción moratoria.

Sin embargo, esta sanción NO opera de manera automática, pues su carácter no es resarcitorio, sino sancionatorio, por tanto, debe acreditarse por parte del trabajador la mala fe del empleador para omitir el pago de los derechos laborales

para ordenar su reconocimiento. Para el efecto se trae a colación lo señalado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL11436-2016, en donde expuso al respecto lo siguiente:

*“...En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la sanción por mora y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos, esta Corporación en sentencia de la CSJ SL ,13 abr. 2005, rad. 24397, explicó: ... deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina...”, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658. “Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro...”*

Es decir, el trabajador bajo esta perspectiva debe acreditar la mala fe del empleador ante la negativa del reconocimiento de salarios y prestaciones al momento de la terminación del contrato de trabajo, generando con ello la imposición de esa sanción.

Bajo estas premisas pasará la sala a resolver el caso en concreto.

## **5. DEL CASO EN CONCRETO**

Tal como se indicó inicialmente este proceso se asume a través del recurso de apelación presentado por la parte actora, destacándose que el problema jurídico a resolver recae sobre las circunstancias que rodearon la finalización de la relación laboral sostenida entre las partes.

En el presente asunto, desde el escrito inicial, la parte actora cuestionó la terminación de su contrato de trabajo al considerar irregular las razones para su finalización y principalmente al ignorar los tratamientos y su estado de salud producto del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH-

Es por esta razón que a la Sala le corresponde analizar si en efecto el demandante era sujeto de especial protección frente al presunto despido discriminatorio que alega, al desconocerse por su empleador su estado de salud, con base a lo consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o de manera subsidiaria si resulta procedente el pago de la indemnización por despido sin justa causa con el consecuencial pago de la sanción moratoria.

En primer lugar, resulta importante para la Sala traer a colación el contenido del comunicado de fecha 12 de marzo de 2021 por medio del cual se le notifica al demandante la finalización de su contrato de trabajo:

*“Medellín 12 de marzo de 2021*

*Señor. JEIMAR ANDRES AGUDELO ACERO*

*Asunto: Terminación de Contrato por Justa Causa*

*La empresa AMERIGLOBAL SAS ha decidido dar por terminado unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo, esta terminación se hace efectiva a partir del día 15 de marzo de 2021, en virtud de que el día 12 de febrero hablaste con tu compañera Kelly Marcel Zuleta donde le decías que demandara la empresa, le hiciste la recomendación que iniciaría un proceso en contra de la empresa, además que en el día 13 de noviembre del 2020 se te había realizado un llamado de atención y los descargos por hablar mal de la empresa con otra compañera y se le informo que esto no debías hacerlo nuevamente.*

*Basados en los hechos mencionados anteriormente se establece que usted ha violado entre otras disposiciones legales y contractuales, las siguientes:*

*Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.*

*A). Por parte del empleador:*

*2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*



*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

*Esta decisión queda en firma a partir del 15 de marzo de 2021*

*En estos términos, sirvase entender por finalizado su contrato de trabajo, el cual incluirá en su totalidad la liquidación a la cual tiene derecho.”*

Analizado este documento por parte de la Sala, se puede extraer como conclusiones que, la sociedad AMERIGLOBAL SAS basó la terminación del contrato de trabajo suscrito con el demandante, no solo en la existencia de un acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores en concurrencia con cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Ahora, si bien existen algunas anotaciones sobre la carta por medio de la cual se finaliza el contrato de trabajo suscrito entre el señor JEIMAR ANDRES AGUDELO ACERO y la sociedad AMERIGLOBAL SAS sobre lo cual se pronunciará más adelante la Sala, por si solo este argumento no tiene la suficiente fuerza para configurar un indicio o conducta discriminatoria con un trabajador, pues es una facultad otorgada por el legislador al empleador, que en el presente asunto debe estar cimentada en la existencia de uno o unos actos de malos tratamiento, así como en la violación grave de sus obligaciones o prohibiciones especiales.

Es por esta razón que analizada la finalización de un contrato de trabajo con justa causa, por si solo este hecho no genera ningún tipo de cuestionamiento en torno a la existencia o no de una estabilidad laboral reforzada.

Dicho esto, pasará la Sala a realizar un análisis de las condiciones de salud de la demandante para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, pues tal como se dijo anteriormente, de acuerdo a postura adoptada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al trabajador le basta probar que existía para ese momento una deficiencia a mediano o largo plazo que genera una barrera de índole laboral y que dicha circunstancia era conocida por el empleador, o en su caso era un hecho notorio y con ello activar la presunción de despido discriminatorio trasladando así la carga de la prueba.

Partiendo de la premisa que el presente análisis debe realizarse desde la óptica de una discapacidad adquirida por el trabajador de cara a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009, de la vigencia de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, al ser los hechos configurados con posterioridad a su vigencia.

Es decir, en el presente asunto resulta necesario ejecutar un estudio de si en efecto la demandante padecía para la fecha de terminación del contrato de trabajo una deficiencia física que le impedía sustancialmente el desempeño de sus funciones en igualdad de condiciones, sin ser necesario para su estudio el reconocimiento de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Para la Sala de acuerdo a la postura jurisprudencial adoptada, se entiende por deficiencia de acuerdo al manual único para la calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional<sup>12</sup> como *una “alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa...”*

Sin embargo para llegar al concepto de discapacidad planteado anteriormente debe analizarse de manera conjunta la deficiencia con las limitaciones generadas

---

<sup>12</sup> Decreto 1507 de 2014.

en el ámbito profesional, es decir, que su análisis se aleja de los baremos establecidos para hallar una pérdida de capacidad laboral tal como se ha venido adoptando.

Es por ello que pasará la Sala a evidenciar el cumplimiento de los presupuestos anteriormente para concluir si en efecto la demandante tenía una estabilidad laboral reforzada para el 15 de marzo de 2021, fecha de terminación de su contrato de trabajo.

**a) De la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo.**

En el presente asunto, se advierte que solamente reposan los siguientes documentos en torno a la acreditación de este supuesto:

1. Historia clínica de fecha 13 de marzo de 2021 en la que se indica: “Paciente masculino de 44 años, trabaja en call center, con diagnóstico de VIH en TAR, con adecuado control inmune y virológico, ahora consulta por cuadro clínico aproximadamente 3 días de evolución consistente en deposiciones diarreicas, sin moco ni sangre, hoy 7 episodios, asociado a astenia, adinamia y malestar general, no refiere fiebre, no emesis, no otros síntomas, dice que “no es capaz de trabajar así”, no se ha automedicado para eso<sup>13</sup>.
2. Dictamen de pérdida de capacidad laboral N° 98644740-6601 de fecha 24 de abril de 2020 emitido por la Junta Nacional de Calificación de invalidez que le asigna al demandante un 14% de pérdida de capacidad laboral estructurada el 6 de febrero de 2020. Como principal diagnostico se destaca “*Estado de infección asintomática por el virus de la inmunodeficiencia humana (vih)*”

---

<sup>13</sup> 01Primerainstancia. Folio 32 a 34. Archivo 01 del expediente digital.

3. Historia clínica de fecha 22 de octubre de 2020.<sup>14</sup>
4. Historia clínica de fecha 04 de diciembre de 2020.<sup>15</sup>
5. Historia clínica de fecha 05 de octubre de 2020.<sup>16</sup>
6. Historia clínica de fecha 14 de mayo de 2020.<sup>17</sup>
7. Historia clínica de fecha 17 de agosto de 2020.<sup>18</sup>
8. Historia clínica de fecha 21 de mayo de 2020.<sup>19</sup>
9. Historia clínica de fecha 24 de septiembre de 2020.<sup>20</sup>
10. Historia clínica de fecha 25 de septiembre de 2020.<sup>21</sup>
11. Historia clínica de fecha 30 de enero de 2021.<sup>22</sup>
12. Historia clínica de fecha 17 de noviembre de 2017.<sup>23</sup>
13. Historial de incapacidades.<sup>24</sup>

Debe resaltarse que no toda deficiencia posee tiene la vocación de ser objeto de protección, pues las mismas deben tener una evolución a mediano o largo plazo y que en efecto generen una barrera de tipo laboral que impidan el desarrollo de la labor en igualdad de condiciones que otros trabajadores.

Para la Sala la parte actora centró su actividad probatoria en la existencia de una deficiencia al momento de la terminación del contrato de trabajo consistente dos supuestos, uno el diagnóstico de Virus de Inmunodeficiencia Humana – VIH-, y segundo en un diagnostico generado el día 13 de marzo de 2021 que corresponde a una *infección intestinal viral o gastroenteritis*.

Realizado un estudio minucioso a la prueba documental obrante en el expediente permite identificar que si bien el demandante el día 13 de marzo de 2021 tuvo una

---

<sup>14</sup> 01Primerainstancia. 99 a 101. Archivo 01 del expediente digital.

<sup>15</sup> 01Primerainstancia. 102 a 104. Archivo 01 del expediente digital.

<sup>16</sup> 01Primerainstancia. 105 a 107. Archivo 01 del expediente digital.

<sup>17</sup> 01Primerainstancia. 108 a 110. Archivo 01 del expediente digital.

<sup>18</sup> 01Primerainstancia. 111 a 114. Archivo 01 del expediente digital.

<sup>19</sup> 01Primerainstancia. 115 a 117. Archivo 01 del expediente digital.

<sup>20</sup> 01Primerainstancia. Folios 118 a 120. Archivo 01 del expediente digital.

<sup>21</sup> 01Primerainstancia. Folios 121 a 123. Archivo 01 del expediente digital.

<sup>22</sup> 01Primerainstancia. Folios 124 a 126. Archivo 01 del expediente digital.

<sup>23</sup> 01Primerainstancia. Folios 127 a 155. Archivo 01 del expediente digital.

<sup>24</sup> 01Primerainstancia. Folios 169 a, 170 Archivo 01 y Folios del expediente digital

consulta médica la misma no obedeció netamente al diagnóstico de VIH sino, por una alteración en su sistema digestivo situación que solamente le generó un día de incapacidad. De la cual se debe precisar además, el empleador desconoce el contenido de la consulta o la historia clínica por el tener el carácter de documento reservado de la cual sólo tiene acceso el paciente.

Para esta corporación judicial este tipo de deficiencias son catalogadas como de corto plazo, pues se hace alusión a un hecho pasajero, que no tiene una mayor incidencia en el estado de salud del demandante o por lo menos que haya sido acreditado en este proceso.

Por tanto, exclusivamente bajo este diagnóstico no podría catalogarse como una deficiencia que tenga una incidencia para configurar una estabilidad laboral reforzada, al no generarse una alteración en la salud del demandante a largo plazo tal como fue expuesto por la parte actora.

Por el contrario, el diagnóstico de Virus de Inmunodeficiencia Humana – VIH- si tiene una connotación de largo plazo, además de haberse acreditado en el presente proceso que el actor posee esta deficiencia por lo menos desde el año 2009, situación que si ha tenido un impacto en su salud hecho que precisamente permite un análisis a mayor profundidad sobre la procedencia de la estabilidad laboral reforzada en el presente asunto. Por esta razón, se tendrá por acreditado el primer supuesto de conformidad con lo expuesto en la jurisprudencia anteriormente citada.

- b) De 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 trabajadores.**

Sobre este aspecto resulta importante señalar que la parte actora no acreditó en la existencia de unas barreras en el entorno laboral que impidieran el desarrollo de la labor como asistente jurídico o asesor en comparación con otros trabajadores.

Para este punto, resulta importante señalar que en audiencia de trámite y juzgamiento se recibió el interrogatorio de parte al señor JEIMAR ANDRES AGUDELO ACERO en la cual manifestó:

1. Comenzó su interrogatorio afirmando que sus funciones al interior de AMERIGLOBAL SAS consistían en cobrar cartera durante un tiempo determinado y posteriormente ante su bajo rendimiento, le asignaron la remisión de cartas y demandas por correo electrónico a los clientes, sin embargo, manifestó que seguía realizando cobro de cartera.
2. Expuso que en efecto en el mes de noviembre de 2020 recibió unos llamados de atención, resaltando que se dieron porque la señora Paula Muñoz había renunciado a su puesto de supervisora y ésta le indicó que porque no hablaba con el representante legal de la empresa para lograr un ascenso dada la vacante que se iba a presentar.

Manifestó el demandante que al indagar con su superior sobre un posible ascenso éste le indicó que debería de revisar primero su perfil y que en todo caso dicha vacante no estaba ofertada pues la Señora Paula Muñoz continuaba en dicho puesto.

Señaló el demandante que por esta razón se sintió en ridículo y se puso a llorar, por lo que él le manifestó su inconformidad a Paula Muñoz por ese suceso.

3. Mas adelante indicó que era cierto que en el mes de marzo de 2021 si le realizaron una video llamada sobre un supuesto comentario con la señora Kelly para demandar a la empresa. Sin embargo, manifestó que no era cierto que la hubiera asesorado.
4. Afirmó igualmente que era cierto que suscribió un otrosí con la compañía para reducir su salario pero aclaró que fue obligado, ya que de lo contrario se le terminaría su contrato de trabajo.

Igualmente en esa diligencia de practicó el interrogatorio de parte al representante legal de AMERIGLOBAL SAS el señor CARLOS ALBERTO HERRERA GOMEZ quien afirmó sobre el caso del demandante lo siguiente:

1. Indicó que las funciones del demandante eran realizar el cobro de cartera a las personas que se encontraban en mora.
2. Expuso que al señor Agudelo Acero no se le cancelaron bonificaciones dentro de la vigencia de su contrato de trabajo, sin embargo, aclaró que se le cancelaba un auxilio de rodamiento, ya que este lo solicitó por vivir lejos y le quedaba muy difícil regresar a su hogar.
3. Manifestó de igualmente que el demandante en efecto tuvo un llamado de atención y citaciones a descargos, ya que en varias ocasiones habló mal de la empresa, incluso brindando asesorías jurídicas a empleados para que demandaran a la compañía, además de tratar mal a su supervisora.
4. En igual sentido narró que el demandante no lograba cumplir con sus metas laborales, al no recolectar ningún dinero por concepto de cartera.
5. Manifestó que en efecto al demandante se le entregó la carta de terminación del contrato de trabajo en vacaciones, que desconocía si estaba incapacitado o no.
6. Además fue enfático en afirmar que la compañía desconocía el estado de salud del demandante.

7. Finalmente expuso que al demandante se le había citado a descargos por whatsapp a raíz de unos inconvenientes tecnológicos.

También fue recibida la declaración de la señora PAULA MUÑOZ como testigo de la parte demandada, quien manifestó en esa diligencia lo siguiente:

1. Manifestó que ingresó en agosto de 2019 como auxiliar de ventas a la sociedad AMERIGLOBAL SAS.
2. Expuso que el demandante laboraba en cobros o recaudos de cobranza, resaltando que ella era la superior del demandante.
3. Indicó que el demandante asesoró a otra compañera de trabajo para que demandara a la compañía porque se encontraba en estado de embarazo al momento de la notificación de terminación del contrato de trabajo, además expuso que el extrabajador realizó malos comentarios del desempeño de la compañía.
4. Fue en fática en afirmar al demandante le llamaron la atención dos veces, y que ella constató la asesoría que brindó el demandante contra la sociedad demandada, especialmente a una compañera de trabajo que se encontraba en embarazo, siendo ésta persona la que manifestó que el señor Agudelo Acero la había asesorado.
5. Manifestó que el demandante tuvo malos comentarios con ella porque a ésta la ascendieron más rápido que a él pese a éste tenía mayor antigüedad, incluso resaltó que en algunas ocasiones le alzó la voz pese a ella era su superiora, manifestando que el abogado era él y que ella aún no se había graduado.
6. Narró que era cierto que el demandante firmó el otrosí en el mes de marzo de 2020 para reducir su salario a raíz del Covid-19 aclarando que todos los trabajadores de la empresa firmaron ese otrosí, resaltando que solo fue dos meses y que el único que generó inconvenientes fue el señor JEIMAR ANDRES.



7. Aclaró igualmente que el demandante no recibía bonificaciones.
8. Finalmente determinó que al demandante se le citó a descargos por la plataforma virtual ZOOM en el mes de marzo de 2021.

Como última prueba testimonial fue recibida la declaración de la señora ELIANA BALLESTEROS BETANCUR citada por la parte demandada, donde manifestó:

1. Indicó que era contadora de planta de la empresa y posteriormente por medio de prestación de servicios.
2. Señaló que el demandante fue citado a descargos por malos comentarios que tenía contra la empresa principalmente por sugerir que la demandaran.
3. Expuso que tuvo un inconveniente con el demandante a la hora de realizar una exposición sobre el recobro de las incapacidades afirmando en público que la información expuesta por ella como contadora de la empresa no era cierta, manifestando que él luego les trasladaría la información a los demás compañeros. Indicó la testigo que dicha situación fue una desautorización a la capacitación brindada por la compañía.
4. Narró que el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo ya había terminado las vacaciones y no sabe si se encontraba incapacitado.

Para esta corporación judicial la actividad probatoria de la parte demandante se centró en la existencia de una deficiencia, que en efecto considera la Sala que puede ser catalogada no solo de largo plazo sino además de alto costo o catastrófica a tal punto que con la incorporación la Ley 972 de 2005 se buscó mejorar la atención del Estado Colombiano a la población que padece de VIH, así mismo a través del Decreto 1543 de 1993 se reglamentó el manejo debía darse a este tipo de diagnósticos.

Sin embargo, considera la Sala que por el solo hecho de que el demandante padezca esta deficiencia no habilita de manera automática la estabilidad laboral reforzada, pues su carga probatoria consistía en la acreditación de algún tipo de barrera física o laboral que impidiera el desempeño de sus labores en condiciones de igualdad, situación que no fue acreditada.

Debe indicarse que sobre la implementación de barreras físicas o laborales en el presente asunto, no tiene relevancia que se citen algunas incapacidades interrumpidas generadas a favor del actor, siendo incluso enfática la Sala que la incapacidad del día 13 de marzo de 2021 solamente produjo un día de ausencia laboral al parecer por una gastroenteritis.

De vieja data, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria ha desestimado la protección de la estabilidad laboral reforzada con base alteraciones en la salud de los trabajadores de manera transitoria, pues realmente con la implementación este mecanismo se busca blindar a los trabajadores de tratos discriminatorios en el ámbito laboral y garantizar con ello una reivindicación a sus derechos. Situación que no se configura solamente con la incapacidad generada el día 13 de marzo de 2021.

En el presente asunto, es reiterativa esta corporación en afirmar que si bien se acredita la existencia de una enfermedad o deficiencia, no resulta acorde con la noción de discapacidad, lo que necesariamente genera la ausencia de protección por estabilidad laboral reforzada, esto a razón de la evolución de los derechos de las personas en situación de Discapacidad tal como se viene desarrollando en este pronunciamiento.

Para la CSJ en este tipo de procesos donde se busca la declaratoria de ineficacia del despido por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud “... es fundamental distinguir entre ambos términos y dejar de asimilar la discapacidad como una

*enfermedad. En lugar de ello, se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, y como se explicó en el primer acápite, abandonar definiciones basadas únicamente en criterios médicos. Así, como analizar los casos desde la perspectiva de derechos humanos.”<sup>25</sup>*

En conclusión para la Sala no existe una sola prueba que acredita que la deficiencia -VIH- que expuso al demandante en una situación de desventaja en su entorno laboral por lo que no resulta merecedor de la estabilidad laboral reforzada solicitada en la demanda, lo que deviene en la confirmación de la sentencia de primer grado en lo referente a las pretensiones principales.

Además de lo anterior es criterio en ambas Cortes que el empleador conozca de la enfermedad para derivar un posible escenario de discriminación laboral, en el presente nada está probado al respecto, el empleador en su defensa no solo arguye que el trabajador no tiene ninguna enfermedad o diagnóstico acreditado ante la empresa sino que desconoce el motivo de la calificación de la pérdida de capacidad laboral y con mayor razón de la historia clínica del demandante, aspecto que resulta trascendental, puesto que no solo no se acredita que la enfermedad que padece el actor resulte incapacitante, ni limitante en su caso en particular, ni que tampoco la misma constituya una condición de desventaja laboral, como quiera que está proscrito en nuestro ordenamiento jurídico cualquier prueba de esta naturaleza para acceder a un empleo, sino porque ni siquiera el empleador estaba enterado por parte del trabajador de esta situación que pertenece a su esfera íntima y de la cual naturalmente le es imposible conocer si el mismo trabajador no la notifica. Por ello cualquier tipo de reproche en punto a una discriminación por su situación de salud queda desvirtuada.

Frente a las pretensiones subsidiarias, esto es la indemnización por despido sin justa causa específicamente la causal contemplada en el numeral 2 del literal a)

---

<sup>25</sup> SL-1154 de 2023.

del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, la Corte Constitucional en sentencia C- 299 de 1998 al estudiar la constitucionalidad del numeral 3 ibídem esto es, todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina realizados **por fuera del servicio** indicó al respecto:

*“...La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, que para el caso de debate, es la violencia grave, la injuria o el maltrato contra el patrono, su familia, sus representantes o socios y vigilantes de la empresa.*

*Dado que la norma demandada no contiene una lista de las conductas que configuran los hechos allí señalados, se debe determinar en cada caso particular y concreto si los ultrajes, insultos, ofensas, injurias, improperios o actos de violencia, en que incurre el trabajador son realmente graves y ameritan que el empleador tome la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. Por tanto, los hechos que dan lugar a la configuración de la causal referida deben ser analizados por el empleador en forma razonable, objetiva e imparcial y estar plenamente demostrados para evitar decisiones injustificadas que puedan perjudicar al trabajador.*

*Es importante insistir en que un hecho puede ser censurable y contrario al comportamiento que deben observar las partes en una relación de trabajo, pero para que encaje dentro de la causal a que nos hemos venido refiriendo, esto es, para que dé lugar a la terminación de la relación laboral se requiere la gravedad de la conducta imputada, la cual puede deducirse válidamente de la magnitud del hecho, las repercusiones que éste tenga y las circunstancias en que los hechos se presentaron.*

...

*Cabe agregar también, que si el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, bien puede acudir a la jurisdicción laboral a impugnar esa decisión; un juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia, y determinará si la decisión adoptada se ajusta o no al ordenamiento.*

*Este es el último recurso, pues el propósito de la norma, dentro de un Estado Social de Derecho, es que de acuerdo con una interpretación más favorable para el trabajador, sea ejercido el derecho de defensa, y se solucionen las controversias laborales a través del diálogo y los medios pacíficos. Se trata, en últimas, de evitar que todos los conflictos sean materia de pronunciamientos judiciales, y conseguir que los problemas se resuelvan por un acuerdo de las partes, respetando el debido proceso.*

*Si, luego de confrontar las versiones sobre los hechos, el empleador concluye que en realidad éstos existieron, y que su gravedad es tal que definitivamente entorpecen las*

*relaciones laborales hacia el futuro, puede legalmente terminar de manera unilateral el contrato de trabajo; y el empleado, (afectado su derecho a trabajar, pues al momento de ejercer esta opción ya ha sido retirado de su puesto) si aún persiste en su descontento, podrá acudir a la jurisdicción laboral, para que el juez evalúe objetivamente los hechos y sus consecuencias, y diga la última palabra respecto al conflicto.*

*De otra parte, es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el párrafo del mismo artículo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C-594/97, con ponencia del magistrado Alejandro Martínez Caballero-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas.*

*La Corte Constitucional afirmó en la pronombrada sentencia, que el párrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.*

*Para concluir, es preciso reiterar que de acuerdo con la disposición acusada, el acto de violencia, la injuria o el mal tratamiento debe ser de tal entidad que haga imposible la prosecución del contrato de trabajo. Por tanto, el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial...”*

Para esta corporación judicial tal como fue expresado por la Corte Constitucional frente al pronunciamiento de una causal similar a la invocada en el presente asunto, los malos tratamientos en los incurre un trabajador en el desarrollo de sus labores deben ser realmente graves y de tal envergadura que justifiquen de manera razonada y objetiva la terminación del contrato de trabajo.

Frente a la causal expuesta en la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 13 de marzo de 2021 señala:

*“... en virtud de que el día 12 de febrero hablaste con tu compañera Kelly Marcel Zuleta donde le decías que demandara la empresa, le hiciste la recomendación que iniciaría*

*un proceso en contra de la empresa, además que en el día 13 de noviembre del 2020 se te había realizado un llamado de atención y los descargos por hablar mal de la empresa con otra compañera y se le informo que esto no debías hacerlo nuevamente...”*

Sobre este acto de terminación del contrato de trabajo la Sala no desconoce que en efecto este documento resulta corto frente a la imputación fáctica, sin embargo, del contenido del mismo se logra encausar de una manera clara que el hoy demandante si cometió una grave indisciplina y malos tratamientos que justifican la terminación del contrato de trabajo tal como fue concluido por la A-quo.

Debe señalarse que las relaciones laborales se basan en un principio de confianza mutua entre las partes para la ejecución del servicio contratado, por esa razón la legislación laboral consagra una serie de obligaciones tanto para el empleador, como para el trabajador, sobre este último recaen las consagradas en el artículo 58 del CST que indica lo siguiente:

**“ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** *Son obligaciones especiales del trabajador:*

*1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; **observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.***

*5a. **Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.***” (Negrilla fuera del texto)

El cuestionamiento que se realiza por parte de esta Corporación Judicial sobre la terminación del contrato de trabajo del demandante, no recae sobre la posibilidad que tienen los trabajadores de cuestionar judicial o administrativamente las decisiones o condiciones impuestas por el empleador dentro de la ejecución de la

relación laboral, pues ello es una consagración del derecho de acceso a la administración de justicia que tiene un arraigo constitucional.

En el presente asunto el reproche surge sobre una reiterada conducta desplegada por el demandante con la finalidad de generar una grave indisciplina pues sus declaraciones no se generaron frente a autoridades judiciales sino ante compañeros de trabajo con el ánimo de generar cuestionamientos u observaciones de actos o decisiones de su empleador o superiores, hechos que debían de tener otro procedimiento o atención, lo que fomenta un mal ambiente laboral y la trasgresión de la confianza y lealtad que debe existir entre las partes. No es un hecho menor que ya se le hubiera requerido en oportunidad anterior al trabajador por los mismos hechos que motivaron su despido, pues en el engranaje laboral es necesario que exista una adecuada comunicación entre las partes y si había una orden clara emitida por el empleador en este sentido era deber del trabajador acatarla y no propiciar malos comentarios, sembrando dudas entre sus compañeros sobre el accionar del empleador creando un ambiente tenso, de comentarios malintencionados que solo propagan un mal clima laboral con la intención de crear disputas y malestares, propio de la causal contemplada en el ordenamiento laboral que procura que no se presente esta grave indisciplina.

Considera la sala que si el hoy demandante tenía un reparo frente a una eventual decisión del empleador por la terminación de un contrato de trabajo de un tercero, al parecer de una compañera en estado de gestación, circunstancia que al parecer era desconocida por la sociedad demandada, por lo que basado en sus obligaciones como trabajador al conocer de un hecho que pueda ocasionar un perjuicio o daño a la empresa debió comunicarlo y generar una alerta y no por el contrario, realizar un cuestionamiento interno resquebrajando así la confianza

impuesta en éste y sembrando un mal ambiente para generar disputas y enemistades.

Situación que se reitera era plenamente conocida por el propio actor, pues éste ya había sido sujeto de reproches disciplinarios por conductas similares y pese a ello continuó realizando estas manifestaciones, que no tienen una finalidad distinta que a un constante incumplimiento a las obligaciones especiales que pesan sobre el trabajador.

Para la Sala esta conducta es notoriamente perjudicial para las relaciones laborales, pues no tienen como finalidad un mejoramiento o evitar la consumación de un daño o perjuicio, sino dañar el ambiente laboral pues generan un mal relacionamiento entre los trabajadores y empleadores.

Imputación jurídica que también tiene sustento en el reglamento interno de trabajo allegado por la sociedad demandada en su respuesta, se determinar en el Capítulo XIII artículo 67.

Dicho esto, al haberse demostrado que en efecto el demandante incurrió en malos tratamientos, así como en una grave indisciplina en contra de la sociedad AMERIGLOBAL SAS, demostrada con su rebeldía a comportarse conforme a lo debido en un ambiente sano de trabajo y motivo por el cual ya se le había requerido, es que necesariamente deberá confirmarse la absolución en este sentido al encontrar configurada una justa causa para la finalización del contrato de trabajo.



**COSTAS:** Costas en primera instancia tal como fueron determinadas por la A-quo. En esta etapa costas a cargo de la parte demandante y en favor de la sociedad AMERIGLOBAL SAS, determinando como agencias en derecho la suma de 0.5 SMLMV.

**5. DECISION:**

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, decide:

**PRIMERO:** Se **CONFIRMA** la sentencia emitida por el Juzgado Quince (15) Laboral del Circuito de Medellín de fecha 27 de mayo de 2022 al declarar que el señor JEIMAR ANDRES AGUDELO ACERO no gozaba de estabilidad laboral reforzada para la fecha de terminación del contrato de trabajo por parte de la sociedad AMERIGLOBAL SAS, además de declarar que la finalización de ese vínculo se produjo por una justa causa.

**SEGUNDO:** En esta instancia costas a cargo de la parte demandante y en favor de la sociedad AMERIGLOBAL SAS, determinando como agencias en derecho la suma de 0.5 SMLMV

Se ordena la notificación mediante EDICTO y vencido el término se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma por quienes intervinieron.

Las Magistradas,

  
LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE

  
MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA

  
ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

**Radicado: 05001-31-05-015-2021-00268-01**

**Demandante: JEIMAR ANDRES AGUDELO ACERO.**

**Demandado: AMERIGLOBAL SAS**

**Decisión: CONFIRMA**

Magistrada ponente LILIANA MARIA CASTAÑEDA DUQUE.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 29 de agosto de 2023 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 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 término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS  
**SECRETARIO**