

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	VICTOR ALBERTO RESTREPO BOTERO
DEMANDADO	CONSORCIO C.C.C. ITUANGO integrado por: CONSTRUCCIONES Y COMERCIO CAMARGO CORREA S.A. hoy CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUCOES S.A. SUCURSAL COLOMBIA. CONSTRUCTORA CONCONCRETO S.A. CONINSA RAMON H S.A.
RADICADO	05001-31-05-015-2021-00196-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Reintegro por estabilidad laboral reforzada-indexación
DECISIÓN	CONFIRMA

Medellín, veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ y CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **VICTOR ALBERTO RESTREPO BOTERO** contra **CONSTRUCCIONES Y COMERCIO CAMARGO CORREA S.A.** hoy **CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUCOES S.A. SUCURSAL COLOMBIA., CONSTRUCTORA CONCONCRETO S.A. Y CONINSA RAMON H S.A.**, como integrantes del Consorcio C.C.C. Ituango.

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 007**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia que profirió el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 28 de marzo de 2023.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el demandante VICTOR ALBERTO RESTREPO BOTERO nació el día 9 de marzo de 1966, y que en la actualidad cuenta con 53 años de edad.

Dijo el apoderado del actor que éste sostuvo una relación laboral con el Consorcio demandado, mediante contrato de trabajo, el cual inició desde el día 09 de agosto de 2013, y finalizó el día 29 de julio de 2019 por decisión unilateral del Consorcio.

Expuso que, durante la vigencia de la relación laboral, el demandante se desempeñó como conductor de vehículo mediano, realizando las labores anexas y complementarias a la misma, realizando sus labores en el municipio de Ituango – Antioquia, en dos turnos de doce horas, el turno diurno era de 8:00 a.m. a 8:00 p.m., y el turno nocturno era de 8:00 p.m. a 8:00 a.m., con descansos de miércoles a miércoles cada catorce días; y devengando una asignación mensual por concepto de salario básico que para el año 2019 ascendía a la suma mensual de \$1.242.500.

Aseguró que, para comienzos del mes de abril de 2019, el demandante sufrió una caída del camión que conducía en cumplimiento de sus funciones, siendo las 3:00 p.m., mientras cumplía el turno diurno, se encontraba parqueando el vehículo, y cuando se disponía a bajarse del mismo al abrir la

puerta se resbaló, y por instinto para evitar golpearse, se agarró de la puerta con la mano de su brazo derecho, y debido a la fuerza que hizo sintió un fuerte tirón en su hombro derecho, el cual le generó de forma inmediata fuertes dolores en su hombro derecho que lo obligaron a solicitar atención médica al respecto.

Manifestó que, luego de ocurrido el accidente laboral anteriormente descrito, el demandante dio aviso inmediato de esta situación a sus superiores, sin embargo, se desconoce la razón por la cual dicho incidente no fue informado a la ARL como un accidente de trabajo, sino que la atención médica del mismo estuvo a cargo de la NUEVA EPS.

Aseveró que, con ocasión del accidente laboral el demandante debió asistir en reiteradas ocasiones a citas médicas para mitigar el dolor que padecía en su brazo derecho, y luego de varios meses de atención médica, el diagnóstico determinado a la lesión sufrida por el demandante con ocasión del incidente sufrido, fue de luxación de la articulación del hombro derecho.

Posteriormente dijo que, mediante escrito de fecha 26 de julio de 2019, el Consorcio demandado le notificó al demandante la decisión de dar por terminado el vínculo laboral con el mismo de forma unilateral, a partir del 29 de julio de 2019.

Acotó que, luego de finalizada la relación laboral entre las partes, el demandante se vio en la necesidad de continuar asistiendo a citas médicas con ocasión del incidente laboral que le ocurrió en el mes de abril de 2019 cuando laboraba al servicio del Consorcio demandado, esto debido a que los fuertes dolores que padecía no se le calmaban, y por el contrario se incrementaban con el paso del tiempo, lo que dio lugar a que se le practicara una cirugía, la cual se le realizó el día 2 de noviembre de 2019 en la Clínica de las Vegas y que posteriormente el demandante fue incapacitado por varios meses, y le prescribieron una serie de restricciones médicas para que pueda reintegrarse al mercado laboral, precisando en este aspecto que, el actor a la fecha no ha sido objeto de calificación de pérdida de capacidad laboral pues se encuentra en etapa de tratamiento.

Finalmente aseguró que, en la actualidad, el demandante se encuentra desempleado, no se encuentra afiliado a ninguna E.P.S., y no cuenta con condiciones económicas para solventar los costos que le generan los tratamientos médicos que necesita, y los medicamentos que requiere, por lo cual se encuentra plenamente desprotegido y vulnerable, lo cual pone en grave riesgo su salud, su vida y el sostenimiento de su señora e hijos.

III. – PRETENSIONES

Se declare la existencia de un contrato de trabajo, suscrito entre el demandante VICTOR ALBERTO RESTREPO BOTERO, y las entidades demandadas CONSTRUCCIONES Y COMERCIO CAMARGO CORREA S.A. hoy CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUCCIONES S.A. SUCURSAL COLOMBIA, CONSTRUCTORA CONCRETO S.A., y CONINSA RAMON H. S.A., las cuales integran el CONSORCIO C.C.C. ITUANGO.

Que se declare que las entidades demandadas, despidieron sin justa causa, y sin permiso del Ministerio de Trabajo, al demandante señor VICTOR ALBERTO RESTREPO BOTERO.

Que, en consecuencia, se condene a las entidades demandadas a lo siguiente:

- 1) Al REINTEGRO laboral del demandante, a un cargo igual o similar al que venía desempeñando al momento en que se dio por terminada sin justa causa la relación laboral, por encontrarse en estado de discapacidad aparente, y al no haberse solicitado permiso al Ministerio del Trabajo para la realización del mismo.
- 2) A la afiliación inmediata del demandante al sistema de salud, con el fin de que pueda continuar con los tratamientos médicos que necesita para mejorar su estado de salud.
- 3) A efectuar el pago inmediato de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el demandante desde el momento en que se dio por terminado sin justa causa el vínculo laboral, es decir, desde el día 29 de julio de 2019, hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro laboral del mismo.

- 4) Al pago del dinero correspondiente a la indemnización consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, la cual establece ante estas situaciones el pago de CIENTO OCHENTA (180), días de salario adicionales, a favor del demandante, por haberse efectuado su retiro laboral sin haber solicitado el respectivo permiso ante la oficina del Ministerio del Trabajo.
- 5) A la indexación de los dineros anteriormente solicitados, al pago de los intereses moratorios correspondientes, en caso de ser procedentes, liquidados desde la fecha del retiro laboral, hasta el momento en que se verifique el pago.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Las demandadas CONSTRUCCIONES Y COMERCIO CAMARGO CORREA S.A. hoy CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUCCIONES S.A. SUCURSAL COLOMBIA, CONSTRUCTORA CONCRETO S.A., y CONINSA RAMON H. S.A., las cuales integran el CONSORCIO C.C.C. ITUANGO, contestaron en un solo escrito la demanda, a través de apoderado judicial, conforme se verifica en el texto visible en el pdf 4.

En dicha oportunidad las demandadas argumentaron que, es cierto el vínculo contractual que unió a las partes, pero no en la modalidad aducida por el demandante en su escrito de demanda.

A respecto precisaron que, el señor RESTREPO BOTERO presentó varias vinculaciones con el CONSORCIO CCC ITUANGO, en los siguientes extremos:

- 1) **Contrato 1.** Contrato de trabajo: Fecha de inicio: 02/08/2013 Fecha de terminación: 05/08/2013 por periodo de prueba. Cargo: Conductor Volqueta Doble Troque.
- 2) **Contrato 2.** Contrato de trabajo a término fijo: Fecha de inicio: 09/08/2013 fecha de terminación: 06/12/2013. Este contrato se prorrogó automáticamente dos veces.
Clausula Modificatoria firmada el día 01 de diciembre de 2014, las partes de común acuerdo deciden cambiar la modalidad de contrato

a término fijo inferior a un año, a contrato por porcentaje de obra hasta la ejecución del 30% de avance de construcción de las obras Proyecto Hidroeléctrico Ituango, contratadas por el Consorcio CCC Ituango con EPM, el cual tuvo 15 adiciones.

Clausula Modificatoria firmada el día 30 de octubre de 2018, las partes de común acuerdo deciden cambiar la modalidad de contrato a porcentaje de obra a contrato término fijo inferior a un año, hasta el 30 de noviembre de 2018. La cual tuvo dos adiciones hasta el 30 de enero de 2019. El cargo que desempeñó el actor fue de conductor de camión.

- 3) Contrato 3. Contrato a término fijo** inferior a un año. Fecha de inicio: 31/01/2019. Fecha de Terminación: 31//03/2019. Cargo: Conductor Vehículo mediano. Adición 1.- firmada el 31 de marzo de 2019, se amplía hasta el 30 de mayo de 2019. Adición 2.- firmada el 30 de mayo de 2019, se amplía hasta el 29 de julio de 2019.

Expresaron que, no es cierto que el demandante hubiese notificado a la empresa formalmente sobre un supuesto accidente de trabajo, de la existencia de limitaciones físicas, de enfermedades existentes o de tratamientos médicos que estuviera recibiendo al momento de ser despedido.

Expusieron que, el contrato de trabajo del señor RESTREPO BOTERO no se dio por terminado unilateralmente, sino porque el día 29 de julio de 2019, se cumplía el plazo para dar por finalizada la relación laboral.

Aseveraron que, a la fecha de contestación de la presente demanda al consultar el ADRES se evidencia que el señor RESTREPO se encuentra activo en NUEVA EPS, en calidad de cotizante, en los siguientes períodos: Desde el 01 de septiembre de 2019 hasta el 28 de febrero de 2020 -Desde el 01 de septiembre de 2020 cotizando actualmente.

Se opusieron a las pretensiones y plantearon a título de **excepciones de mérito**, las siguientes: *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, PAGO, PRESCRIPCION”*

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El 28 de marzo de 2023, la Juez de conocimiento profirió sentencia, declarando que entre el señor VICTOR ALBERTO RESTREPO BOTERO y el CONSORCIO C.C.C. ITUANGO el cual está integrado por las siguientes sociedades CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUTORES S.A. - SUCURSAL COLOMBIA, CONSTRUCTORA CONCONCRETO S.A. y CONINSA RAMON H. S.A., existió una relación laboral, regida a través de varios contratos de trabajos a término fijo inferior a un año y por contrato de obra y/o labor desde el día 09 de agosto de 2013, hasta el día 29 de julio de 2019 con un salario básico mensual \$1.242.500; vinculo que culminó por decisión unilateral del consorcio demandado, tal y como se detalla a continuación:

	Inicio	Final	Prorroga	Adiciones
1° contrato	2-agosto-2013	5-agosto-2013		
Cargo: Conductor volqueta doble troquer				
2° contrato a término fijo	9-agosto-2013	6-diciembre-2013	2	firmada el 04 de agosto de 2014 que lo amplía hasta el 01 de diciembre de 2014.
Cargo: Conductor camión NPR				



Clausula Modificatoria firmada el día 01 de diciembre de 2014, las partes de común acuerdo deciden cambiar la modalidad de contrato a término fijo inferior a un año, a contrato por porcentaje de obra hasta la ejecución del 30% de avance de construcción de las obras Proyecto Hidroeléctrico Ituango, contratadas por el Consorcio CCC Ituango con EPM. El cual tuvo 15 adiciones.				
Clausula Modificatoria firmada el día 30 de octubre de 2018, las partes de común acuerdo deciden cambiar la modalidad de contrato a porcentaje de obra a contrato término fijo inferior a un año, hasta el 30 de noviembre de 2018. La cual tuvo dos adiciones hasta el 30 de enero de 2019				
3° contrato	31-enero-2019	31-marzo-2019		1.- firmada el 31 de marzo de 2019, se amplía hasta el 30 de mayo de 2019.
Cargo: conductor vehículo liviano				2.- firmada el 30 de mayo de 2019, se amplía hasta el 29 de julio de 2019

Declaró que el señor VICTOR ALBERTO RESTREPO BOTERO, al momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y por lo tanto no podía acceder a las prerrogativas especiales que establece la Ley 361 de 1997, así como tampoco el empleador tenía la obligación de solicitar la autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

Declaró prospera la excepción de inexistencia de la obligación, propuesta por la parte demandada. Absolvió al CONSORCIO C.C.C. ITUANGO, del reconocimiento y pago de todas y cada una de las pretensiones

de la demanda, incoadas por el señor VICTOR ALBERTO RESTREPO BOTERO.

Condenó en costas al demandante y a favor de las demandadas fijando como agencias en derecho en la suma de \$3.480.000.

Los argumentos de la decisión: Argumentó la sentenciadora que, en este caso se logró establecer de acuerdo a la prueba documental que entre el demandante VICTOR ALBERTO RESTREPO BOTERO y el CONSORCIO C.C.C. ITUANGO, existió una relación laboral, regida a través de varios contratos de trabajos a término fijo inferior a un año y por contrato de obra y/o labor desde el día 09 de agosto de 2013, hasta el día 29 de julio de 2019 con un salario básico mensual \$1.242.500, y el despido se debió a una causal objetiva.

Que para que se pretenda la estabilidad laboral reforzada es necesario que el trabajador tenga una limitación física. Que no basta con que en la historia clínica se describan las patologías, insistiendo que se requiere la calificación de PCL como criterio técnico y que en el evento en que no exista la calificación, se puede inferir del estado de limitación en que se encuentra el trabajador siempre que sea notoria, evidente y perceptible, como por ejemplo cuando el trabajador se encuentra constantemente incapacitado, en tratamiento médico especializado o tiene limitaciones o restricciones para desempeñar su labor o cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.

Que conforme a la historia clínica del demandante se logra visualizar que durante la relación laboral acudió a recibir atención un mes antes de terminar el vínculo laboral por un dolor en el hombro derecho sin mayores detalles de un problema de manguito rotador. Que durante la relación laboral no se presentó un percance o accidente de trabajo pues ni siquiera en la historia clínica el actor menciona tal situación, pues la consulta fue por una molestia en el hombro derecho y ésta afectación no le generó ningún tratamiento, ni restricción o recomendaciones, ni pérdida de capacidad laboral, y mucho menos incapacidades de las cuales se pueda presumir que el Consorcio hizo un despido por dicha causa.

VI. – RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La sentencia de primera instancia fue recurrida en apelación por el apoderado judicial de la parte demandante quien expuso que el despacho no tuvo en cuenta a la hora de realizar las conclusiones el verdadero valor probatorio de los documentos que se presentaron con el escrito de demanda. Que de la prueba aportada se demuestra que, efectivamente, en el mes de abril el demandante sufrió una afección en su salud la cual lo llevó a solicitar atención médica la cual quedó plasmada en la historia clínica que se presenta al proceso. Que en el mes de junio el actor asistió al médico, pero no por capricho sino debido a que se encontraba en el municipio de Ituango desarrollando sus labores y solo hasta el mes de junio pudo acercarse al Centro Médico de su municipio en Santa Bárbara que fue donde reportó el problema de salud. Que la atención médica inició en el mes de junio y se prolongó hasta diciembre del año 2019, es decir, inició antes de la terminación del vínculo laboral, lo cual quiere decir que efectivamente el demandante tenía una afectación en su salud que le impedía laborar en debida forma teniendo en cuenta más aun la labor que desempeñaba el demandante que era conductor de vehículos pesados, y al tener una afectación en su hombro derecho era evidente que no podía realizar su labor en debida forma.

Sostuvo que, la entidad demandada dio por terminado el vínculo laboral y manifiesta que no lo hizo por la condición de salud del demandante, sino porque era su derecho, pero el punto es que el trabajador al no encontrarse en un estado de salud que no era el adecuado ya que tenía una afectación que no le permitía desarrollar su labor en debida forma, la juez no valoró la prueba que se presentó y las conclusiones a las que arribó no son las correctas.

En último lugar afirmó que, es evidente que existen suficientes sentencias de la Corte que indican claramente que no se necesita tener calificación de pérdida de capacidad laboral para que el trabajador sea beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

Alegatos de Conclusión:

Vencido el termino de ley, ninguna de las partes hizo pronunciamiento.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica procesal, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Objeto de la Litis. teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación por la activa, **misimos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia**, consisten en dilucidar: Si el demandante, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo con el consorcio demandado, gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud y, de ser así, si a favor del demandante resulta procedente el reintegro que reclama, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, y la indemnización de 180 días establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Del contrato de trabajo a término fijo y sus prórrogas:

Dispone el Artículo 46 del C. S. del T.:

“El contrato de trabajo a término fijo deben constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1º) Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. 2º) No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente (...).”

Conforme a la citada disposición, para dar por terminado el contrato, el empleador debe realizar un preaviso el cual debe notificar al trabajador como mínimo 30 días antes de que la fecha en que se termina el contrato, de lo contrario no tendrá ningún efecto y el contrato se renovará automáticamente.

La misma Corte ha expuesto que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 mayo 2006, rad. 27034); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502).

“ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:
 - a). Por muerte del trabajador;
 - b). Por mutuo consentimiento;
 - c). Por expiración del plazo fijo pactado;**
 - d). Por terminación de la obra o labor contratada;
 - e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
 - f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
 - g). Por sentencia ejecutoriada;
 - h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
 - i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

(...).

Reintegro por estabilidad laboral reforzada

El reintegro solicitado por la demandante, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagra una protección especial

a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona [en situación de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo¹

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del 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 aclaren².

Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que contempla el principio de estabilidad en el empleo, se entiende que uno de los pilares mínimos en las relaciones de trabajo, lo constituye el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. Como desarrollo de esta estabilidad, la jurisprudencia nacional ha desarrollado el concepto de “*estabilidad laboral reforzada*”, que deriva del mencionado principio constitucional, y que se traduce en la existencia de medidas diferenciales en favor de personas en situación de discapacidad o vulnerabilidad médica, que se enfrentan a discriminaciones ocupacionales, por su estado.

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada se erige en un mecanismo a partir del cual las personas que tienen una condición especial, gozan de protección laboral, y que encuentra principalmente en la jurisprudencia de la

¹ Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

² Este inciso fue declarado exequible en la sentencia C-531 de 2000, “...bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”.

Las palabras entre corchetes del artículo corresponden al cambio realizado en cumplimiento a la exequibilidad condicionada declarada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015.

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional su principal desarrollo, La H. Corte Constitucional ha decantado el alcance del concepto “*estabilidad laboral reforzada*”, explicando que tal derecho consiste en: “(i) *el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz*”.

No puede desconocerse que entre la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ha existido una diferencia en la concepción de la institución de la estabilidad laboral reforzada, en tanto la primera, a partir de la sentencia 32.532 del 15 de julio de 2008, venía clasificando los grados de limitación en moderada (PCL entre el 15% y el 25%); severa (entre el 25% y por debajo del 50%) y profunda (superior al 50%); mientras que para la Corte Constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con una PCL moderada, severa o profunda, sino que ha considerado que la institución de la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, se resaltan los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño), y en Sentencia SL1158 de 2023, del 10 de mayo, radicación No. 90116, el órgano de cierre de la especialidad laboral reexaminó el tema respecto a la definición de discapacidad y a la

protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acogiendo los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013, pero indicando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 10 de junio del 2011, y de la Ley 1618 del 2013.

Señaló que, de acuerdo con la Convención aludida, la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 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 que los demás.

Indicó que esas barreras pueden ser de manera enunciativa, actitudinales, comunicativas y físicas, precisando que, cuando el empleador conozca las barreras del trabajador tendrá la obligación de mitigarlas y para eso deberá realizar los ajustes que resulten razonables para cada caso, a fin que éste pueda desarrollar sus tareas en iguales condiciones que los demás, y que en los aquellos casos en los que no sea posible realizar los ajustes requeridos, el empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador.

iii. Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

En cuanto a la carga de la prueba, indica la sentencia en cita que el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (libertad probatoria) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, concluyendo que, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, se necesita 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).

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

Aduce la Corte que, si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Recordó, además, que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador, indicando que éste podrá desestimar la presunción de despido discriminatorio al 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.

Por último, señala que dicha Corte, en su función de unificación de la jurisprudencia se apartó 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 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; precisa 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.

Ahora, es pertinente indicar que, en cuanto al denominado *“Fuero Ocupacional”*, pueden identificarse en el país avances legislativos en el tema, a partir de los cuales se han integrado normas del bloque de constitucionalidad sobre la materia, y se han diseñado medidas protectoras en favor de los trabajadores disminuidos físicos, psíquicos y con inconvenientes de salud en el trabajo.

En efecto, la Ley 1346 de 2009 aprobó la *“Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que posteriormente se vio complementada por la Ley 1145 de 2011, que creó el Sistema Nacional de Discapacidad, entendido como el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad. Tales disposiciones, más que adscribir a Colombia a una corriente absoluta del fuero de salud, lo que hacen es fortalecer institucionalmente los medios de protección de esta población.

Más adelante, con la expedición de la Ley 1618 de 2013, el legislador buscó *“garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009”*.

A su vez, a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se estatuyó que *“ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*.

Los elementos que deben concurrir para que se adquiera el beneficio del fuero de salud, y por ende la estabilidad laboral reforzada:

Si bien, tal y como se reseñó en precedencia, a nivel legal existen disposiciones que amparan este derecho, ha sido la jurisprudencia la que ha ampliado el espectro de protección en estos casos.

Desde la sentencia de constitucionalidad que concluyó en la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Sentencia C-531 de 2000, se decantaron los requisitos para la configuración del fuero de estabilidad reforzada, entre los cuales se encuentran:

- 1. Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral.*
- 2. Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de limitación física, sensorial o psíquica sustancial.*
- 3. Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
- 4. Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Debe decirse que, con total independencia de adoptar el entendimiento que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha dado al tema, con los avances ya referidos, o adoptándose la postura de la Corte Constitucional, consolidada con una serie de pronunciamientos anteriores a la sentencia **SU 049 de 2017** y que se reiteran en la sentencia **SU 428 de 2023**, posición que acoge esta Sala, debe resaltarse el carácter proteccionista que debe imperar en favor de los trabajadores que sufran padecimientos de salud, y tengan que soportar los efectos y secuelas de afectaciones relevantes en su salud con causa u ocasión de su trabajo, más allá de que al momento del despido se encuentren o no incapacitados.

Con todo, a partir de las sentencias de unificación citadas, resulta razonable el criterio según el cual:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

La violación a la estabilidad ocupacional reforzada, debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución...”

Para determinar si una persona es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, es posible acreditar la condición de salud que le impide o dificulta de manera significativa o sustancial desempeñar sus actividades en

condiciones regulares mediante: “i) el examen médico de retiro en el que se advierte sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido; ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada por una enfermedad y que debe cumplir con un tratamiento médico; iii) la ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y también cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral; o cuando iv) el trabajador informa al empleador, antes de la desvinculación, que su bajo rendimiento se origina en una condición de salud que se extiende después de la terminación del vínculo”.

*Además, dado que también “gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, **no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor**”, el impacto en las funciones se puede acreditar a partir de varios elementos, entre estos, que: (i) la pérdida de capacidad laboral sea notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido incapacitado de forma recurrente, o (iii) el trabajador ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones para las cuales fue inicialmente contratado”.*

A partir de las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver la apelación propuesta por la activa.

CASO CONCRETO

Lo primero que resalta esta Sala, es que en este asunto no se discute la existencia de un vínculo laboral que unió a VICTOR ALBERTO RESTREPO BOTERO en condición de trabajador y al CONSORCIO C.C.C. ITUANGO el cual está integrado por las siguientes sociedades CAMARGO CORREA INFRA CONSTRUCTORES S.A. -SUCURSAL COLOMBIA, CONSTRUCTORA CONCONCRETO S.A. y CONINSA RAMON H. S.A., en condición de empleador, relación que estuvo regida a través de varios contratos de trabajos a saber:

1) Contrato de trabajo a término fijo inicialmente pactado del 02 de agosto al 29 de noviembre de 2013. PDF 4 folio 16- 28. Este contrato finalizó el 05 de agosto de 2013, de acuerdo a la comunicación que obra en el PDF 4-26 y a la liquidación definitiva del contrato. PDF 4-28. **2) Contrato de obra y/o labor** que dio inicio el día 09 de agosto al 6 de diciembre de 2013. Las partes acordaron suscribió clausula modificatoria firmada el día 01 de diciembre de 2014, mediante la cual deciden cambiar la modalidad del contrato a **término fijo inferior a un año, a contrato por porcentaje de obra hasta la ejecución del 30% de avance de construcción de las obras Proyecto Hidroeléctrico Ituango,**

contratadas por el Consorcio CCC Ituango con EPM. Luego las partes suscriben otra clausula modificatoria firmada el día 30 de octubre de 2018, mediante la cual las partes de común acuerdo deciden cambiar la modalidad de contrato de **porcentaje de obra a contrato término fijo inferior a un año**, hasta el 30 de noviembre de 2018, la cual tuvo dos adiciones hasta el 30 de enero de 2019. **3)** Contrato de trabajo a **término fijo** inferior a un año del 31 de enero de 2019 al 31 de marzo de 2019. En dicho contrato el 31 de marzo de 2019, las partes ampliaron su vigencia hasta el 30 de mayo de 2019. Más tarde, esto es, el 30 de mayo de 2019, se amplía el contrato hasta el **29 de julio de 2019**, época en la cual finalizó este último contrato, cumpliendo el empleador con el preaviso al que se refiere el artículo 46 del CSJ, el 01 de junio de 2019 (según se reseña en la comunicación que dio por terminado el contrato), lo cual no discute el actor.

Cabe señalar que el quid del asunto se circunscribe específicamente en determinar si procede la petición de reintegro alegada por la parte activa aduciendo estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, con respecto al último contrato que ató a las partes el **cual finalizó el 29 de julio de 2019**, por expiración del plazo pactado, con el respectivo preaviso en el término de ley, y si consecuentemente procede el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y la indemnización a la que alude el artículo 26 de la ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días.

Para abordar el problema jurídico debe decirse que, la parte demandante para sustentar su petitum, manifestó en su escrito genitor que el demandante en el mes de abril de 2019 cuando laboraba al servicio del Consorcio demandado, sufrió una caída del camión que conducía en cumplimiento de sus funciones, siendo las 3:00 p.m., mientras cumplía el turno diurno, se encontraba parqueando el vehículo, y cuando se disponía a bajarse del mismo, al abrir la puerta se resbaló, y por instinto para evitar golpearse, se agarró de la puerta con la mano de su brazo derecho, y debido a la fuerza que hizo sintió un fuerte tirón en su hombro derecho, el cual le generó de forma inmediata fuertes dolores en su hombro derecho que lo obligó a solicitar atención médica al respecto.

Revisada la prueba documental y en especial la historia clínica, se advierte que el actor le fue diagnosticado como enfermedad de origen común: **SÍNDROME DE MANGUITO ROTADOR y LUXACIÓN DE ARTICULACIÓN DEL HOMBRO.**

De la historia clínica adjunta se destacan las siguientes atenciones por parte de la EPS del trabajador:

- 1) Del **20 de junio de 2019**, se registra: “MC: ***dolor en el hombro derecho desde hace 1 mes y medio se aumenta con movimiento, mejora en reposo***” pdf 1 folio 82
- 2) Del 05 de agosto de 2019, se reseña: “*dolor crónico en el hombro derecho de comienzo insidioso, sin trauma aparente, intensidad variable, limitación funcional progresiva, acude a valoración con rx de control*”. Pdf 1 folio 92.
- 3) Del 16 de agosto de 2019, se refiere como motivo de consulta tratamiento para síndrome del manguito rotador derecho, se le ordena fisioterapia. Pdf 1 folio 95.
- 4) Del 05 de septiembre de 2019, se le ordene cirugía de sutura del manguito rotador. Pdf 1 folio 98
- 5) **Del 16 de diciembre de 2019**, se indica que el demandante puede reintegrarse a laborar **a partir del 1 de enero de 2020 con restricciones** para levantar 10 kilos con brazo derecho o hasta 20 kilos conjuntamente, no debe levantar objetos por encima del horizonte hacer contracciones musculares impulsivas no movimientos en los ángulos extremos del arco. Pdf 1 folio 112.

También consta en el plenario **certificado médico de egreso** de fecha 31 de julio de 2019, en el cual se indica: “*el examen clínico ocupacional de egreso realizado al trabajador quien desempeñaba la ocupación de conductor*

en la empresa Consorcio CCC Ituango presenta hallazgos que no le generan limitaciones para el desempeño de su trabajo habitual" pdf 1 folio 124.


En lo que concierne a **las incapacidades**, se tiene comprobado que en el expediente se anexó historia clínica que da cuenta que al demandante le prescribieron dos incapacidades médicas, a saber: del 2 de noviembre al 1 de diciembre de 2019, **por 30 días**. Y del 2 al 31 diciembre de 2019, **por 30 días**.

Pdf 1 folio 110 y 112.

De acuerdo al material probatorio recaudado, para esta Sala es indudable que, si bien el actor aduce que sufrió un accidente laboral en abril del año 2019, al plenario no se aportó ningún elemento probatorio que demuestre que el trabajador informó de tal suceso a su empleador.

Llama la atención de este colegiado que el demandante arguye que sufrió un fuerte dolor en su hombro derecho en abril de 2019, y solo acudió a recibir atención médica en junio de 2019, esto es, casi dos meses después de la ocurrencia de los hechos. El apoderado judicial de la parte demandante en sede de apelación pretende justificar este suceso, alegando que el actor debía desplazarse de un municipio a otro, empero, reitera esta sala que, ante la presunta gravedad que pretende irradiar la parte actora al accidente del trabajador, resulta inverosímil que aquel no hubiese acudido en un tiempo más prudencial a recibir atención asistencial.

Tampoco pasa por alto esta magistratura que en la atención médica recibida por el actor el 20 de junio de 2019, éste refirió como motivo de consulta a su médico tratante que presentaba dolor hace un mes y medio y **no informa que se trató de un accidente laboral**, como se alega en esta instancia judicial.

		E.S.E. HOSPITAL SANTAMARIA SANTA BARBARA Nit: 890.905.198-3			
HISTORIA CLINICA DE: AMBULATORIA		Atencion:		34	
		Fecha:		Jun.20/2019	
Nombre:	RESTREPO BOTERO VICTOR ALBERTO	Edad:	53 Años	Sexo:	MASCULINO
Telefono:	3137507720	Estrato:	CONTRIBUTIVO-1		
Historia:	54013	Id:	CC	15.335.272	
Estado Civil:	SOLTERO	Hora Ate:	14:40		
Entidad:	NUEVA EPS S.A.				

ANAMNESIS

Motivo de Consulta: HOMBRE DE 53 AÑOS, RESIDENTE, SANTA BARBARA, ATANASIO, U LIBRE, 2 HIJOS, CONDUCTOR, MC: DOLOR EN HOMBRO DERECHO, DESDE HACE 1 Y MEDIO MESES, SE AUMENTA CON MOVIMIENTO, MEJORA EN REPOSO,
AP: NEG, NO CX, NO ALERGIAS MEDICAMENTOS, NO FUMA, LICOR EVENTUAL.

Enfermedad Actual: LO RELATADO

Revision por Sistemas: NO

Antecedentes:

Personales: TOXICO-ALERGICOS: NIEGA ALERGIA A MEDICAMENTOS. CARDIOVASCULARES: NO REFIERE. GASTROINTESTINALES: NO REFIERE. OSTEOMUSCULARES: NO REFIERE. QUIRURGICOS: AMPUTACION TRAUMATICA DE FALANGE DISTAL DEDO MANO DERECHA. RESPIRATORIOS: NO REFIERE. CANCER: NO REFIERE. PERINATALES: NO RECUERDA. INGESTION DE MEDICAMENTOS: NO DESCRIBE. TRANSFUNCIONALES: NO REFIERE. INMUNIZACIONES: PAI COMPLETO PARA LA EDAD NO TRAE CARNET

Huelga decir, que desde el supuesto accidente laboral ocurrido en abril de 2019 a la fecha en que se dio por terminado el contrato laboral, esto es, el 29 de julio de 2019, el actor solo recibió la atención médica en salud de fecha 20 de junio de 2019, que viene de reseñarse.

En este punto, reitera esta sala que, al proceso no se aportó ningún elemento probatorio que indique que dicha atención médica hubiese sido puesta en conocimiento del empleador para concluir que le es oponible, máxime que la historia clínica del actor es un documento que tiene reserva legal, de lo que se colige que las demandadas no tenían conocimiento de la única atención en salud recibida por el demandante el 20 de junio de 2019.

De otro lado, el apoderado judicial de la parte demandante manifiesta en su recurso de apelación que la atención médica del actor inició en el mes de junio y se prolongó hasta diciembre del año 2019, es decir, inició antes de la terminación del vínculo laboral, lo cual quiere decir que efectivamente el demandante tenía una afectación en su salud que le impedía laborar en debida forma teniendo en cuenta más aun la labor que desempeñaba el demandante que era conductor de vehículos pesados, y al tener una afectación en su hombro derecho era evidente que no podía realizar su labor en debida forma; esta magistratura de entrada, no acoge tales argumentos.

Al respecto debe decirse que, el demandante no demostró que, para la época de terminación del contrato laboral, esto es, al 29 de julio de 2019, los médicos adscritos a su EPS, le hubiesen prescrito incapacidades, recomendaciones, tratamientos, en relación con las enfermedades de origen común que padecía, de lo que se concluye, que **a partir de la lex artis**, el actor no contaba con limitaciones que implicaban **cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado**.

Ahora, no pasa por alto este colegiado que, al demandante se le realizaron terapias, se le practicó cirugía, se le prescribió incapacidades médicas en noviembre y diciembre de 2019, y también su médico tratante de la EPS le expidió recomendaciones en diciembre de 2019, todas estas atenciones ocurrieron con **posterioridad al finiquito de la relación laboral**, y por tanto no tienen incidencia y no le son oponibles al empleador, por haberse surtido luego de la terminación del vínculo laboral y sin que para el momento del despido, el actor hubiese comprobado que contaba con tratamientos médicos vigentes.

Valorada la prueba individual y conjuntamente advierte la sala que para el momento del despido, el actor no se encontraba incapacitado, no tenía recomendaciones médicas, y no se demostró a partir de la lex artis que la afectación en la salud del trabajador, **le impida o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho, sin que este aspecto en particular hubiese quedado demostrado en la presente Litis.

Y es que en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso³, el impacto en las actividades

³ “...**ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

laborales, debía acreditarse a partir de varios supuestos: **(i)** la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, **(ii)** el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o **(iii)** ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.

Únicamente la comprobación de alguno de dichos escenarios activaría la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

Como viene de indicarse, no se trata de presumir las limitaciones físicas del trabajador, como lo replica el apoderado de la parte demandante en su recurso de alzada, sino que **es imperativo que se demuestre que aquel en razón de su enfermedad no podía cumplir sus actividades laborales.**

De tal modo que, no era necesario que la empleadora solicitara autorización de despido ante la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo), pues al no encontrarse el demandante en situación de debilidad manifiesta, el despido unilateral del que fue objeto el demandante, no se consideraba discriminatorio.

Lo dicho deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto legal no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, por el contrario se censura que el despido esté precedido de un criterio discriminatorio, pues la norma dispone que *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación”*, lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Bajo el anterior panorama, de cara a los requisitos exigidos por la jurisprudencia nacional para la configuración del fuero de estabilidad reforzada a los que se hizo referencia en el marco conceptual, debe concluirse que el actor no cumple con ninguno de los presupuestos o reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido, y el reintegro por estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997.

COSTAS PROCESALES DE SEGUNDA INSTANCIA

En esta instancia se han causado costas procesales a cargo del demandante, teniendo en cuenta la desventura de su recurso de alzada (Numeral 1º del Artículo 365 del CGP), dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho, en favor de todas las demandadas, en medio salario mínimo legal mensual vigente para el año 2024, equivalente a \$650.000.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

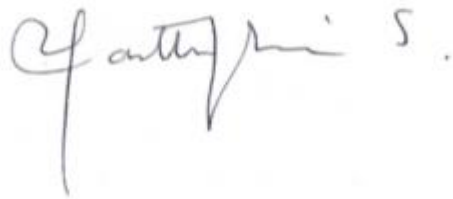
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, de fecha y procedencia conocidas, que se conoce en Apelación, de conformidad a lo expuesto.

SEGUNDO: COSTAS procesales en segunda instancia a cargo del demandante y en favor de todas las demandadas, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$650.000 equivalente a medio SMLMV para la anualidad 2024.

TERCERO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: SE ORDENA la notificación por EDICTO de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA