MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL1544-2025
Radicación n.° 05001-31-05-015-2018-00619-01
Acta 15

Bogotá, D.C., seis (6) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 6 de septiembre de 2024, en el proceso ordinario laboral seguido por **LUZ MARÍA CONGOTE PINEDA** contra la recurrente y **VIRREY SOLÍS IPS S.A.**

I. ANTECEDENTES

Luz María Congote Pineda, llamó a juicio a las sociedades Medicall Talento Humano S.A.S. como empleadora directa y a Virrey Solís IPS S.A. en calidad de beneficiaria del servicio, a fin de que se deje sin efecto el despido realizado el 26 de mayo de 2016, en tanto gozaba de fuero por discapacidad. Consecuencialmente con ello,

peticionó se le condenara a reintegrarla al mismo cargo que tenía a la fecha de desvinculación, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y, además se impusiera la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De manera subsidiaria, solicitó la reliquidación de las prestaciones sociales por todo el tiempo laborado; el reajuste de la indemnización por despido injusto; la moratoria contemplada por el artículo 65 del CST; la indexación de las sumas adeudadas; y las costas del proceso.

En sustento de sus pretensiones, relató que la sociedad Medicall Talento Humano S.A.S. es contratista de Virrey Solis IPS S.A., es decir, que la primera contrataba trabajadores para que prestaran sus servicios personales a la segunda; que fue vinculada por primera vez, a través de un contrato a término indefinido el 3 de junio de 2015; que laboró en las instalaciones de esta última, inicialmente en el municipio de Bello Antioquia y finalmente en el barrio La América de la ciudad de Medellín.

Argumentó que desempeñó el cargo de auxiliar de acompañamiento al usuario, utilizando las herramientas, materiales e implementos de la citada IPS y acatando las órdenes e instrucciones que le eran impartidas. Manifestó que laboraba de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 4:30 p.m. y los sábados de 7:30 a.m. a 12:30 p.m.; y que el salario mensual devengado ascendía a la suma de $750.000.

Explicó que el 17 de noviembre de 2015, sufrió un accidente laboral, resbalándose al bajar de unas escaleras, donde se lesionó una rodilla, un tobillo, la espalda, la cadera y el coxis; que a raíz de ello tuvo complicaciones en su salud, quedando al descubierto otras patologías, tales como un tumor benigno en la columna, cambios degenerativos de articulación, quistes ováricos, entre otras dolencias.

Expuso que la ARL Positiva le calificó su pérdida de capacidad laboral en un 21,70%; que el 26 de mayo de 2016 las empresas demandadas le manifestaron que la relación laboral llegaba a su fin, sin pedir autorización al Ministerio del Trabajo, de ahí que, su despido fue discriminatorio; y que la liquidación como la respectiva indemnización, no se calculó con el salario que realmente devengaba, la cual no se había pagado al momento de la presentación de la demanda.

Medicall Talento Humano S.A.S. al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones formuladas. En relación con los supuestos fácticos, dijo que eran ciertos los referidos a los extremos temporales del vínculo laboral, que finalizó sin mediar justa causa, pero con la cancelación de la respectiva indemnización a la cual tenía derecho; sobre los demás hechos, dijo que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa, manifestó que el nexo que unió a Medicall Talento Humano S.A.S. con Virrey Solís IPS S.A., desde el 23 de enero de 2014, fue un contrato de mandato con representación, en el que se pactó total independencia

en los procesos y subprocesos asistenciales que se prestaban y para la cual fue contratada la demandante.

Precisó que la actora nunca laboró directamente a Virrey Solis IPS S.A., menos estuvo subordinada a ella, pues todos los actos de dependencia fueron desplegados por Medicall Talento Humano S.A.S., a través de sus jefes inmediatos que lo eran: Sandra Milena Rojas Gómez, Diana Juliette Zapata Zuluaga y Elizabeth Leal Rojas.

Puso de presente que, durante la relación laboral con la última de las mencionadas, la accionante en dos ocasiones afrontó procesos disciplinarios, por el incumplimiento a sus deberes contractuales, reglamentarios y legales, los que terminaron con dos suspensiones a su contrato por un día cada una, el primero que correspondía al 18 de noviembre de 2015 y el segundo al 10 de febrero de 2016.

Explicó que en momento alguno se decidió terminar el contrato de trabajo con ocasión a las supuestas «*enfermedades*» o «*estado de salud alegadas por la demandante*», las cuales por demás no eran conocidas por las accionadas, en tanto hacen parte de la historia clínica que tiene naturaleza reservada, de ahí que, no se puede sostener que el despido era discriminatorio como «*falsamente lo pretende hacer ver la parte Activa*», pues dicha decisión obedeció única y exclusivamente a la facultad establecida por el legislador en el artículo 64 del CST, razón por la cual se le pagó una indemnización por valor de $2.609.776,99.

Formuló las excepciones de inexistencia del fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad; improcedencia del reintegro; falta de causa sustantiva para la acción; cobro de lo no debido; buena fe; prescripción; enriquecimiento sin justa causa; compensación; y la innominada.

Virrey Solís IPS S.A. al dar respuesta a la demanda, también se opuso a la totalidad de súplicas incoadas. Sobre los hechos dijo que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa, alegó que entre la IPS y Medicall Talento Humano S.A.S., se suscribió un convenio comercial denominado «*Contrato de Mandato con Representación*», por virtud de lo dispuesto en la Circular Externa 067 de diciembre 27 de 2010 proferida por la Superintendencia de Salud, en cuyo objeto se encargó a la contratista para la ejecución de la administración de los *«procesos y/o subprocesos asistenciales»* en desarrollo del *«proceso asistencial»*, con plena autonomía técnica, financiera, científica y administrativa, utilizando sus propios medios, equipos, insumos y personal, sin que haya subordinación alguna de la contratante.

Expuso que la señora Congote Pineda nunca estuvo vinculada a través de un contrato laboral con la IPS, además fue enfática en precisar que, jamás le impartió órdenes como lo sostiene la actora en su demanda, pues su empleadora siempre lo fue Medicall Talento Humano S.A.S., por ende, ninguna responsabilidad tenía para con la demandante.

Explicó que la empresa contratista era autónoma en el manejo de su personal, no solo en la forma como se ejecutaba la relación de trabajo, sino también respecto de las directrices, horarios, salarios pactados, etc., de ahí que, mal podía sostener que Virrey Solis IPS S.A. era su verdadera empleadora.

Formuló las excepciones de inexistencia del contrato de trabajo, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción, compensación, pago y la innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 1 de diciembre de 2020, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** que la señora **LUZ MARÍA CONGOTE PINEDA** [….] al finalizar el contrato de trabajo que tenía suscrito con la sociedad **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, no tenía estabilidad laboral reforzada por no acreditar una limitación o discapacidad igual o superior al 15%, por lo que la terminación del contrato fue válida y eficaz.
>
> **SEGUNDO: ABSOLVER** a **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, representada legalmente por […] o por quien haga sus veces, y **VIRREY SOLIS I.P.S. S.A.**, representada legalmente por […], o quien haga sus veces, de reintegrar a la señora **LUZ MARÍA CONGOTE PINEDA,** así como de todas y cada una de las demás pretensiones, tanto principales como subsidiarias, conforme lo manifestado en las consideraciones de la sentencia.
>
> **TERCERO:** Las excepciones formuladas por las codemandadas al replicar la demanda quedan implícitamente resueltas con lo determinado.
>
> **CUARTO:** En caso de no ser apelada esta providencia, se ordena el envío del proceso al H. TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, DECISIÓN en grado jurisdiccional de consulta, debido a que la sentencia ha sido adversa en su totalidad a las pretensiones de la demanda.

QUINTO: Las costas serán asumidas por la parte demandante vencida totalmente en juicio Para lo cual se fijan las agencias en derecho en la suma de $1.755.606, representada en un salario mínimo legal mensual para cada una de las demandadas que para el año 2020 equivale a la suma de $877.803.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por la apelación interpuesta por la accionante, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, a través de la sentencia del 6 de septiembre de 2024, decidió:

PRIMERO: Revocar íntegramente la sentencia que se revisa en Apelación proferida por el Juzgado Quince (15) Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Declarar que la señora LUZ CONGOTE PINEDA se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada en la relación laboral con Medicall Talento Humano SAS, por lo tanto, se ordena su reintegro con el pago de prestaciones sociales causadas desde el 26 de mayo del año 2016, de dichos valores se ordena compensar la suma pagada por indemnización por despido sin justa causa.

TERCERO: Condenar a MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S. la suma de $5.040.000 por concepto de sanción de la Ley 361 de 1997 artículo 26.

CUARTO: Declarar a VIRREY SOLIS IPS SA solidariamente responsable de las obligaciones ordenadas en esta providencia por las razones expuestas

QUINTO: Se declaran imprósperos los medios exceptivos.

SEXTO: Sin costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso propuesto.

Para tomar su decisión, la colegiatura señaló que el problema jurídico estaba centrado en determinar, si la promotora del litigio se encontraba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud al momento de la terminación de su contrato de trabajo; si procedía su

reintegro y el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones; y si había solidaridad entre Medicall Talento Humano S.A.S. y Virrey Solís IPS S.A., respecto a las obligaciones laborales.

Para resolver tales cuestionamientos, comenzó por recordar lo previsto por los artículos 13 y 47 de la Ley 100 de 1993 y 26 de la Ley 361 de 1997; igualmente aludió a lo expuesto en las sentencias CC C-531-2000, T-1040-2001, T-198-2006, T-962-2008, T-271-2014, T- 351-2014, T-098 - 2015, T-141-2016, SU-049-2017, SU-040-2018 y T-041-2019.

Dijo que acogía la tesis de la Corte Constitucional, que sostenía que, una vez las personas contraen una enfermedad o presentan por cualquier causa una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, experimentan una situación de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del trabajo, que certifique la concurrencia de una causa justificable de la finalización del vínculo. De lo contrario, debe declararse la ineficacia del despido y el reintegro junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

Recalcó que, si bien el empleador debe tener conocimiento de la situación de salud del trabajador, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral, un

carné o una limitación severa o profunda como equivocadamente lo indicó el fallador de primer grado.

Aludió a las sentencias proferidas por esta corporación CSJ SL1360-2018, SL3520-2018, SL260-2019 y SL2548-2019, en las que se consagró las «*siguientes premisas*»: la autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso, el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido y con ello el reintegro, con el consecuente pago de salarios, prestaciones, seguridad social y la indemnización prevista en el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Refirió luego a lo dicho por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL 1152-2023, así como la Corte Constitucional en la decisión CC SU061-2023, haciendo énfasis en que esta última era clara en señalar que «*la protección de estabilidad laboral reforzada no solo aplica a los trabajadores con discapacidad, sino también a aquellos que, aunque no tengan una discapacidad reconocida, se encuentren en una situación de vulnerabilidad debido a problemas de salud que afecten su capacidad laboral*».

Manifestó que en el presente proceso estaba demostrado que la actora sufrió un infortunio laboral el 17 de noviembre de 2015, cuando se resbaló con el pie derecho y sufrió una caída, lo cual le generó «*dolor*» en la rodilla derecha, tobillo izquierdo, cadera y coxis; igualmente, expuso que estaba probado que la trabajadora, por *«lumbago no especificado»* tuvo varias incapacidades entre el 26 de noviembre de 2015 y el 24 de mayo de 2016. Dijo que la historia clínica acreditaba que padeció otra incapacidad desde el 31 de enero hasta el 2 de febrero de 2017, que, si bien era posterior a la finalización del vínculo laboral, el origen era el aludido accidente.

Precisó que la historia clínica mostraba que el 4 de abril del año 2016, la demandante fue dada de alta por ortopedia; asimismo que el 19 de agosto de 2017 se le notificó del dictamen emitido por Positiva S.A., en el que se estableció que no tenía pérdida de capacidad laboral derivada del siniestro. Explicó que la Junta Regional de Calificación de Invalidez, determinó en la valoración del 27 de diciembre de 2017, una PCL del 21,70%, cuya estructuración es posterior a la fecha de terminación de la relación subordinada, 9 de junio de 2016, con origen en dicho infortunio.

Analizó el interrogatorio de parte de la accionante y de los representantes legales de las dos demandadas, así como los testimonios rendidos por Beyeidis Maryuris García Domínguez., Oscar Jair Varela Mora, Angie Vanessa Gallego Congote y Martha Isabel Cabrera Olaya.

Puntualizó que «*era plausible que el empleador hubiese inferido que la accionante se encontraba en un tratamiento médico*», toda vez que, tuvo varias incapacidades de manera previa al despido, que culminaron el día anterior a la notificación de la ruptura del nexo, lo cual «*da pie a presumir en las voces de la sentencia SL 1152 de 2023*» que el despido tuvo lugar con ocasión al estado de salud de la convocante a juicio, quien de acuerdo a la historia clínica contaba con dolor y limitaciones del movimiento, lo cual imposibilitaba el desempeño de sus funciones.

Especificó que, si bien la «*demandante para ese momento no contaba con una calificación o diagnostico claro que diera certeza sobre la razón de sus dolencias*», Medicall Talento Humano S.A.S. si podía inferir el estado precario de salud de la trabajadora, con lo cual el despido devino en discriminatorio; y cita en apoyo las sentencias CSJ SL 711-2021 y SL 572-2021.

Arguyó que, si bien la empleadora le pagó a la actora la indemnización por finalización del contrato sin justa causa, ello no «*releva*» de la desprotección en que quedó frente al cese de la relación contractual. Y concluyó que, por la situación precaria de salud que padecía la trabajadora para la fecha de su despido, era «*absolutamente clara*» su protección, con lo que su empleador se encontraba obligado a acudir al Ministerio del Trabajo, más como ello no ocurrió, lo procedente era revocar la decisión absolutoria de primer grado y ordenar su reintegro al cargo que desempeñaba, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales

dejadas de percibir, sin solución de continuidad, desde el 26 de mayo de 2016, más la cancelación de la indemnización por discapacidad. Igualmente, se ordenó la compensación de la suma pagada a la promotora del litigio por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

Finalmente, agregó que a la luz de lo previsto por el artículo 34 del CST, al tener la codemandada Virrey Solis IPS S.A. como objeto social la prestación de servicios médicos y la atención al cliente, era solidariamente responsable de las obligaciones que sobre la trabajadora tenía la empleadora Medicall Talento Humano S.A.S. y en este sentido, expresó que se la condenaría.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Formulados por las dos demandadas, concedidos por el Tribunal y admitidos por esta corporación, se procede a resolver únicamente el presentado por Medicall Talento Humano S.A.S., pues el interpuesto por Virrey Solis IPS fue declarado desierto mediante providencia del 29 de enero de 2025.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Medicall Talento Humano S.A.S. pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme en su integridad la decisión de primer grado.

Con tal propósito formula dos cargos que no fueron replicados, los que, si bien están dirigidos por sendas diferentes, se estudiarán de manera conjunta, en tanto acusan similar normativa, se complementan en la sustentación y persiguen igual cometido.

VI. CARGO PRIMERO

Se propone en los siguientes términos:

> La sentencia acusada viola por la vía directa, por interpretación errónea, el artículo 26 de la ley 361 de 1997, lo que llevó a la aplicación indebida de los artículos 127 del CST modificado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990 y 128 del CST modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990; 61, 186, 189 (27 de la Ley 789 de 2002); 249 y 306 del CST; 1° de la ley 52 de 1975.

En la demostración del cargo argumenta que el juez plural le da un alcance equivocado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al decir que el despido deviene en ineficaz por no haberse solicitado autorización al inspector del trabajo, esto es, permiso para despedir a su trabajadora; cuando lo que en verdad busca tal disposición, es evitar que la persona limitada sea «*despedida o su contrato terminado por razón de su limitación*», lo que *per se* conlleva la obligación probatoria para el interesado de demostrar ese presupuesto, pero no impone al empleador, en forma previa al despido y de manera automática, desplegar una serie de «*acciones que el Tribunal señala de su propia inventiva*» y que no están consagradas en tal disposición.

Sostiene que el *ad quem* se equivoca al derivar del contenido de la citada norma una presunción de despido

discriminatorio, pues allí no se consagra, salvo que esté demostrado previamente el estado de discapacidad, ello es una «*cosecha*» de la alzada para impartir una condena a todas luces «*ilegal*» contra la exempleadora de la actora, bajo criterios de la Corte Constitucional que contradicen la línea de pensamiento de la Sala de Casación Laboral.

Aclara que, si bien las altas Cortes en algunas providencias, han dado a entender la existencia de tal presunción, la realidad es que no está en el texto normativo expresamente consagrada.

Hace énfasis en que, si es el trabajador quien sostiene que el despido se dio en razón a su discapacidad y por una decisión discriminatoria, tiene la carga procesal de demostrar que así lo fue, para que opere esa eventual presunción, no antes.

Afirma que se equivoca el colegiado al inferir que los derechos a la igualdad y estabilidad laboral reforzada son vulnerados, cuando el empleador da por terminado el contrato laboral, sin evaluar la posibilidad de reubicar al trabajador de conformidad con sus condiciones de salud. Mandato que tampoco está contenido en el artículo 26 de la citada Ley 361 de 1997, dado que lo que tiene que probar el empleador ante la oficina de trabajo para obtener el permiso de despido, es que las condiciones del subordinado no le permitan desarrollar la labor para la cual se encuentra contratado, de ahí que, si hay una causa o una razón objetiva para finalizar el nexo, no hay porqué pedir el permiso al ente

gubernamental, máxime que la finalización en el presente asunto, no se produce *«por razón de su limitación»*, y agrega:

> El afán tutelar de algunos jueces, como en este caso lo es del Tribunal de Medellín, genera un afán especial por proteger a la parte que parece débil, lo cual es un impulso loable pero no puede llegar al extremo de violentar la aplicación de la ley.

Finalmente, indica que el sentenciador de la alzada se equivocó al imponer la indemnización contemplada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en razón a que esta presupone la existencia de un daño o perjuicio, pero cuando se ordena el reintegro con el pago de salarios y prestaciones causados hasta el restablecimiento, el trabajador no sufre ningún perjuicio porque se le está reconociendo todo lo que hubiera percibido en caso de no haber sido despedido, además de que regresa al trabajo; por tanto, si no hay daño, no hay lugar al pago simultáneo de dicha indemnización.

VII. CARGO SEGUNDO

Asegura que la sentencia confutada es violatoria por la vía indirecta, bajo la modalidad de aplicación indebida, de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997; 57, 61, 127 (14 Ley 50 de 1990), 128 (15 Ley 50 de 1990), 186, 189 (27 de la Ley 789 de 2002); 249 y 306 del CST; 1 de la Ley 52 de 1975; 13, 53, 54 de la CP.

Violación que se dio a causa de haber incurrido el Tribunal en los siguientes errores de hecho:

1. Afirmar, en forma contraria a la evidencia que se cita en el propio fallo, que la pérdida de capacidad laboral de la demandante "*tuvo origen en el accidente que tuvo la trabajadora*".

2. Presumir *"que el despido tuvo lugar con ocasión al estado de salud de la demandante"*.

3. Dar por probado, sin estarlo, que para el día 26 de mayo de 2016 la demandante se encontraba incapacitada.

4. Asumir, sin respaldo probatorio alguno, que mi mandante fue informada por la actora de alguna incapacidad sufrida o conservada para el 26 de mayo de 2016.

5. Afirmar en contra de los dictámenes médicos obrantes en el proceso, que "*la situación de salud del trabajador (sic), era absolutamente clara al momento de la terminación de la relación laboral*".

Arguye que esa violación se dio por no haber valorado correctamente las incapacidades expedidas por la clínica de fracturas de Medellín (f.° 25 y ss); y el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia (f.° 53-55). Y por no haber apreciado la comunicación de Positiva ARL de fecha 9 de agosto de 2017 (f.° 49 - 52); los estudios de Cedimed del 16 de diciembre de 2015 y del 16 de marzo de 2016 (f.° 67-91); y el estudio de la Clínica de Fracturas de Medellín de enero de 2016 (f.° 77).

En la demostración del cargo, alude que el examen probatorio del fallador de la alzada es muy limitado, dado que en su gran mayoría los argumentos a los que acude son de orden conceptual, aunque se puede identificar algunos yerros fácticos.

Sostiene que es cierto que la actora durante el tiempo que duró la relación laboral estuvo incapacitada en varias

oportunidades, siendo la última la del *«25 de abril del año 2016, incapacidad por 30 días»,* que culminó el 24 de mayo de igual anualidad, lo que se traduce que para el día 26 de ese mes y año, fecha de finalización del vínculo laboral, la promotora del litigio ya no estaba incapacitada medicamente o, por lo menos, no hay prueba de que lo estuviera, máxime que la documental visible a folio 34 registra como fecha de expiración de tal incapacidad el 23 de mayo de 2016, esto es, un par de días antes de la terminación del nexo.

Expresa que lo precedente es corroborado con la misma conclusión del sentenciador de segundo grado, al evidenciar que la demandante nuevamente fue incapacitada «*del 31 de enero hasta el 2 de febrero del año 2017*», es decir, ocho meses después de terminado el contrato de trabajo. Entonces. al momento de la ruptura del nexo no estaba con incapacidad, como para inferir que el despido se dio a causa de ello.

Puntualiza que, si el juez de apelaciones le hubiese dado una lectura correcta a la historia clínica del 4 de abril del año 2016, se hubiese percatado que la actora fue dada de alta «*por ortopedia*», o lo que es igual, su tratamiento culminó mucho antes de producirse el despido, es por esto que, sí tenía algunas dolencias al momento de la finalización de la relación, las mismas, contrario a lo dicho en la sentencia impugnada, no eran consecuencia del accidente de trabajo que sufrió en el año 2015.

Precisa que el dictamen emitido por Positiva S.A. también valorado por la segunda instancia, del que la

accionante «*el l 9/08/2017, se notificó el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por POSITIVA S.A., donde es* (sic) *estableció que no tiene pérdida de capacidad laboral derivada del accidente»,* confirma que la empleadora, bien podía tener la convicción de no existir secuela alguna del infortunio sufrido por la trabajadora, esto para la data de su despido; sostener lo contrario, sería inferir un hecho sin prueba alguna.

Advierte que, el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez en el que se *«determinó un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 21.70%, cuya estructuración es posterior a la terminación de la relación laboral»,* permite concluir que la empleadora no pudo tener conocimiento de la situación de salud de la trabajadora, menos que ese haya sido el motivo para poner fin al contrato y, agrega:

> No hay, en absoluto, prueba alguna de que la demandante hubiera informado a la empleadora, que luego del 23 de mayo de 2016 (fecha en que terminó su incapacidad según el dictamen médico que obra en el folio 34), seguía incapacitada.

Insiste que la presunción de despido discriminatorio no existe en la ley, es decir, no lo contempla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, además que no hay en absoluto una sola prueba, ni siquiera un indicio, de lo que concluyó el *ad quem* sobre la intencionalidad que pudo motivar el despido, por lo que inferir que se originó en una intención discriminatoria de la empleadora, es en el mejor de los casos «*una fantasía*». Se está creando una presunción en la sentencia judicial impugnada, lo cual no es procedente.

Puntualiza que el Tribunal no tuvo en cuenta varios de los resultados plasmados en los estudios médicos, de los cuales se infiere que las consecuencias del accidente sufrido por la demandante fueron superadas en el curso del año 2015 y, es por esto que, tales resultados muestran que no se encuentra novedad alguna de salud, como se plasma, a modo de ejemplo, en los certificados que obran en los folios 67 y 77.

VIII. CONSIDERACIONES

Como se recuerda, el Tribunal concluyó que la demandante Luz María Congote Pineda, estaba amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud al momento de la terminación de su contrato, pues a la luz de la jurisprudencia constitucional que alude «*las personas que contraen una enfermedad o presentan por cualquier causa una afectación médica de sus funciones*», experimentaba una situación de *«debilidad manifiesta»* y están expuestas a discriminación. Razón por la cual, al tener la demandante varias incapacidades con anterioridad a la data en que finalizó el vínculo y haber sido calificada la PCL con posterioridad, no solo se presumía que estaba en estado de debilidad manifiesta para la fecha del despido, sino que «*era plausible que el empleador hubiese inferido que la accionante se encontraba en un tratamiento médico*», de ahí que, para poner fin al nexo debió solicitarse permiso al Ministerio de Trabajo. En consecuencia, ordenó el reintegro de la trabajadora con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 26 de mayo de 2016, además

dispuso sufragar la sanción de 180 días de salario establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Igualmente, la colegiatura declaró la solidaridad entre Medicall Talento Humano S.A.S. y Virrey Solís IPS S.A., al considerar que las labores desempeñadas por la actora eran afines al objeto social de esta última que se beneficiaba de los servicios prestados, por virtud de lo previsto en el artículo 34 del CST, siendo solidariamente responsable de las obligaciones laborales derivadas del despido ineficaz.

La censura no comparte tales conclusiones por dos razones:

La primera de orden jurídico, referida a que, el juez de apelaciones le dio un alcance equivocado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues contrario a lo inferido, esa normativa no consagra presunción de discriminación alguna, por tanto, no podía concluirse automáticamente que para despedir a la trabajadora debía previamente acudirse al Ministerio del Trabajo, salvo que la demandante demuestre que estaba en un estado de discapacidad con conocimiento de la empleadora. Agrega que, no sería procedente la indemnización consagrada por esa disposición, en tanto al ordenarse su reintegro, no se generaba daño alguno a la actora.

El segundo reparo es de orden fáctico, al considerar que la convocante a juicio conforme a las pruebas allegadas al plenario y que las enlista como mal apreciadas unas y no

valoradas otras, no demuestran que ella estuviese amparada por el fuero de discapacidad para la calenda del despido, por demás tampoco indican que su empleadora fuese conocedora de tal situación de salud.

En este orden, le corresponde a la Corte dilucidar desde una perspectiva jurídica y fáctica, si el fallador de segundo grado se equivocó al concluir que, para la data de la ruptura del vínculo laboral, 26 de mayo de 2016, Luz María Congote Pineda se encontraba amparada por el fuero por discapacidad conforme lo acreditan las pruebas y, si en tales circunstancias, esa terminación no tenía eficacia jurídica y debía ser reintegrada al cargo desempeñado, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, más la indemnización estipulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Previamente a adentrarse la Sala en el estudio de tal cuestionamiento, se debe señalar que no es materia de discusión que Luz María Congote Pineda fue vinculada por Medical Talento Humano S.A.S., a través de un contrato de trabajo a término indefinido, el 3 de junio de 2015, el que terminó sin justa causa el 26 de mayo de 2016, con el pago de la respectiva indemnización por despido.

1.- Desde lo jurídico.

Sobre el particular, la Sala debe comenzar por precisar que, en unos comienzos, la jurisprudencia de esta corporación, consideraba que para que un trabajador fuera

beneficiario de la protección de estabilidad laboral reforzada por salud, consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no era suficiente con acreditar que, al momento del finiquito laboral sufriera quebrantos de salud, estuviera en un tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas. Se exigía la acreditación, al menos, de una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implicara un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 (CSJ SL11411-2017, SL4609-2020, SL3733-2020, SL058-2021 y SL497-2021). Y era a partir de ese porcentaje que se definía si la situación de discapacidad era o no relevante.

No obstante, el anterior criterio tomo un nuevo rumbo al encontrarse frente a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, concluyendo que por ser disposiciones que hacen parte del bloque de constitucionalidad en relación con los derechos de las personas en situación de discapacidad, debían considerarse no solo para entender en qué consiste el concepto de discapacidad, sino para darle contenido a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así, en la sentencia CSJ SL1152-2023, reiterada en la decisión SL3088-2024, se dijo:

> La Convención adoptó el «*enfoque de los derechos humanos*», por cuanto, con base en el «*modelo social*» de concepción de la discapacidad, se fijó como propósito «*promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los*

derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente», artículo 1.

Dicha convención «*configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad*» (CC C066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).

En vigencia de dicho instrumento, las sentencias CSJ SL711-2021 y CSJ SL572-2021 reiteraron el criterio de la Sala referido con anterioridad y, en esta última decisión se amplió y señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una «*calificación técnica descriptiva*», en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse:

[…] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.

Pues bien, según el inciso 2 del artículo 1 de la convención, «*Las personas con discapacidad* ***incluyen*** *a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*».

Así mismo, señala:

Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).

Este concepto también concuerda con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, que incluso lo amplió a las deficiencias de mediano plazo, en tanto establece:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

> 1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Destaca la Sala.
>
> Además, la Ley 1618 de 2013 también definió que las *«acciones afirmativas son políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan»*.
>
> A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.
>
> (Subrayado y negrilla de la Sala).

Ahora bien, en la decisión que se acaba de transcribir y que el Tribunal únicamente la referenció sin adentrarse en la línea de pensamiento allí fijada, la Corte destacó que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, sería compatible solo para aquellos eventos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (10 de junio de 2011) y de la Ley 1618 de 2013, estatutaria de los derechos de las personas con discapacidad, posición que por demás se mantiene vigente al punto que fue reiterada recientemente en la sentencia CSJ SL414-2025, donde se explicó:

> Al respecto, vale la pena recordar que el criterio actual de la Corte, en cuanto a la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, parte de que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.° del Decreto 2463 de 2001, hasta su derogatoria mediante el Decreto 1352 del 26 de

> junio de 2013, fue compatible con los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 (31 de julio de 2009), para deficiencias de largo plazo y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (CSJ SL1491-2023, SL1268-2023, entre otras).

Así que, en los demás casos, como el que ocupa la atención de la Sala, en que la terminación del vínculo ocurrió el 26 de mayo de 2016, hecho que no se discute, la definición de la situación de discapacidad alegada debe ser analizada al amparo de la aludida convención y no de un factor numérico.

Entonces y atendiendo los lineamientos fijados en la decisión CSJ SL1152-2023, que deben seguirse en virtud de lo previsto por el inciso segundo del artículo 2 de la Ley 1781 de 2016, se tiene que, bajo la égida de la convención referida, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral por discapacidad establecida en el aludido artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debe determinar conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud-CIF, «*los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*».

b) La presencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer

efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.

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

Lo anterior puede acreditarse a través de cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de tener por acreditados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de un dictamen pericial (CSJ SL1851-2023).

Además, se enseñó que se debe: *i)* contar con la prueba de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; *ii)* realizar el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y *iii)* contrastar la interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Solo a partir de allí se puede inferir que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagra la presunción de que el trabajador se encontraba en situación de discapacidad para el momento en que se produjo el finiquito de la relación de trabajo, a efecto de poder predicar que el despido fue

discriminatorio y, por consiguiente, ineficaz, desde luego, dejando a salvo que el empleador puede desvirtuar tal presunción. Así se estableció en la sentencia CSJ SL3505-2024:

> Lo pretendido por la norma es prevenir cualquier móvil de discriminación, perjuicio o estigma frente a la población trabajadora en *situación de discapacidad*, pero no tiene como propósito impedir que el contrato de un trabajador en esa situación pueda ser terminado, pues el finiquito en esa hipótesis bien podría obedecer a las causas determinadas en la ley, ora una causa objetiva, o una justa causa que, acreditada, revierte la presunción de despido discriminatorio basada en la discapacidad; esto es, no es dable estimar que el finiquito ocurrió por los padecimientos de salud y, en esas precisas condiciones, no habría lugar a exigir la dispensa previa a la autoridad de trabajo.
>
> (Se subraya).

De no ser así, se estaría creando una regla que lejos está de la teleología de tal disposición, pues en todos los casos en que se da por terminado un vínculo laboral, bastaría sostener que un trabajador fue despedido por razones de su salud, para con ello presumirse que así, fue, cuando lo cierto es que para que se llame a operar tal presunción, debe demostrar que real y efectivamente se está en dicha condición.

En efecto, en la sentencia CSJ SL1851-2023, la Corte señaló que en un proceso judicial en el que se alega el fuero de discapacidad, al trabajador que solicita el amparo le corresponde demostrar que para el momento en que se produjo la terminación del contrato tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación o que era notoria; a su turno, a este último para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, debe probar que realizó los ajustes

razonables y, en caso de no poder hacerlos, acreditar que eran una carga desproporcionada o irrazonable, hecho comunicado al trabajador; o que la terminación del vínculo se fundó en una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria.

Así las cosas, con sustento en la jurisprudencia de esta corporación antes citada, se advierte una errada interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por parte del Tribunal, pues a efectos de verificar la configuración de la protección foral por salud y con ello dar cabida a la presunción, no le es suficiente al operador judicial encontrar acreditado que la demandante con anterioridad al despido padecía ciertas dolencias o incluso estuviese incapacitada medicamente y de forma temporal, sino que, le resultaba imperioso verificar si estaba acreditado que se encontraba en presencia de una barrera de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones normales y de igualdad con los demás.

Debe recordarse también que frente a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, el trabajador debe probar que tenía una deficiencia junto con una barrera laboral y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, por lo tanto demostrado ello, corresponde al empleador para desestimar la presunción de despido discriminatorio, acreditar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, se itera, demostrar que eran una carga desproporcionada o

irrazonable que le fue comunicada al trabajador; y también, que se cumplió una causal objetiva.

En este orden, para la Sala el cargo prospera, sin que al respecto sea necesario adentrarse en el otro reparo, alusivo a si el colegiado le dio o no un alcance equivocado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en punto a la indemnización allí consagrada, pues al prosperar lo principal, por sustracción de materia, corre la misma suerte lo accesorio.

2.- Desde lo fáctico.

La censura, en síntesis, sostiene que es equivocada la apreciación de los medios de convicción tenidos en cuenta por el sentenciador de segundo grado, para dar por establecido que la accionante era titular del fuero por discapacidad y con ello concluir que el despido fue discriminatorio, pues tales probanzas y las no valoradas, dan cuenta que la actora no se encontraba en un estado de discapacidad.

En este orden, la Sala comienza por analizar las pruebas calificadas sobre las que soporta la recurrente los yerros fácticos, en que supuestamente incurrió el fallador de la alzada.

- Historia clínica e incapacidades (f.° 35 y ss c. digital primera instancia).

Tales documentales indican que la demandante efectivamente sufrió un accidente de trabajo el 17 de noviembre de 2015, cuando se resbaló con el pie derecho y sufrió una caída, lo que le causó *«dolor»* en la rodilla derecha, tobillo izquierdo, cadera y coxis (f.° 67 a 70); igualmente, acreditan que la actora y por concepto de *«lumbago no especificado»* tuvo varias incapacidades entre el 26 de noviembre de 2015 y el 23 de mayo de 2016 (f.° 43).

Entonces, se tiene que tales incapacidades médicas, en momento alguno prueban que para el 26 de mayo de 2016 la promotora del litigio estuviese incapacitada y, lo que es más trascendental, para el caso bajo estudio, que pudiese ser cataloga como una persona en estado de discapacidad en los términos analizados al resolver el cargo por la vía del puro derecho.

Adicionalmente, dicha historia clínica muestra que el 4 de abril de 2016, esto es, mes y medio antes del despido, la demandante fue dada de alta por ortopedia, así se especificó:

> PTE. CON HISTORIA CLINICA TIENE ESTUDIOS COMPATIBLE CON LX INVETERADA DE COCCIX, ESTA SINTOMÁTICA, SE ENVIA PARA EVALUACIÓN POR CLINICA DE DOLOR Y CITA POR NEUROCX CLINICA BOLIVARIANA. INCAPACIDAD DE 20 DÍAS. ALTA POR ORTOPEDIA.

(Se subraya).

El análisis de esta documental tampoco refuerza la hipótesis demostrada por el Tribunal, todo lo contrario, la desvirtúa, en tanto a partir de la citada fecha, la actora por

ortopedia fue dada de alta, lo que conlleva descartar que, para el 26 de mayo de 2016, estuviese discapacitada o en una situación de salud que ameritara alguna protección.

Igualmente, dicha historia clínica muestra que la demandante ocho meses después de su retiro de la entidad demandada, tuvo otra incapacidad que generó entre el 31 de enero y el 2 de febrero de 2017, por concepto de «*bloqueo ganglio impar*» (f.° 44 ibídem), hecho que igualmente descarta que la terminación del vínculo laboral se hubiese dado por causa o con ocasión de la existencia de una discapacidad y que la misma fuese conocida por la empleadora.

Un hecho indicativo, aunque no contundente del estado de salud de la accionante, hubiese sido que, en seguida del despido, continuara con las incapacidades médicas o que tuviera alguna recomendación, lo cual lejos estuvo de acontecer, pues como se registra con la documental que se acaba de mencionar, la siguiente incapacidad se materializó ocho meses después del finiquito de la relación laboral, lo cual *per se*, descarta que el despido fuera discriminatorio.

El análisis de los medios de convicción, muestran que el fallador de segundo grado incurrió en evidentes errores fácticos, al dar por establecido que la actora para el 26 de mayo de 2016 era una persona en estado de discapacidad y que tal situación era conocida por el empleador; y que, por esto, en su decir, el despido era discriminatorio, al no haberse solicitado permiso al Ministerio del Trabajo.

Teniendo en cuenta que los dislates se acreditan con las pruebas aptas en casación, la Sala queda habilitada para estudiar los medios probatorios que no ostentan tal naturaleza, como a continuación se pasa a detallar.

- Dictámenes emitidos por Positiva S.A., y por la Junta Regional de Calificación de invalidez de Antioquia.

A folio 58 y con fecha 9 de agosto de 2017, aparece una comunicación dirigida a la demandada por parte de la ARL Positiva S.A., en la que se le hace saber que «*Una vez efectuada la valoración de la Pérdida de Capacidad del caso del asunto y de acuerdo al Manual Vigente para la Calificación de la Invalidez, le informamos que el porcentaje establecido es de 4.10%*», porcentaje que no «*configura incapacidad permanente parcial*» y «*no origina derecho a indemnización*», dictamen que aparece a folios 59 a 60.

De dicho dictamen no puede inferirse que la convocante a juicio para el 26 de mayo de 2016, estuviese en estado de discapacidad o por lo menos tuviese una afectación a su salud de manera relevante, para con ello considerar que el despido fuese discriminatorio, menos acredita siquiera que para la fecha del despido la actora hubiese estado en proceso de calificación, y tampoco que su empleadora fuese conocedora de su estado de salud, lo cual igualmente conduce a concluir que el Tribunal se equivocó en su valoración, al derivar de dicha pieza procesal no solo el estado de discapacidad, sino también el conocimiento de la empleadora.

A folio 62 a 66, aparece dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia practicado el «*27/12/2017*», esto es, año y medio después de terminarse el vínculo laboral, en el se establece una pérdida de la capacidad laboral del 21,70%, con fecha de estructuración del «*09/06/2016*» posterior a la calenda en que fue despedida la accionante, e incluso tiempo después de la ocurrencia del accidente de trabajo el 17 de noviembre de 2015; no siendo posible inferir que, la trabajadora para el 26 de mayo de 2016 era sujeto de espacial protección por su estado de salud y que su empleadora era plenamente conocedora de tal situación, lo cual no está debidamente probado, pues ni siquiera la estructuración se encuentra atada al siniestro laboral.

Lo expuesto en precedencia, es suficiente para concluir que el Tribunal también incurrió en los yerros fácticos señalados en el cargo, con lo cual se casará la sentencia recurrida, y al no ser viable declarar la ineficacia del despido ni ordenar el reintegro impetrado, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales, también se desvanece la solidaridad, por ser consecuencial a la condena principal.

Sin costas en casación.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

La sentenciadora de primer grado comenzó por referirse a lo previsto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y al alcance que le ha dado esta corporación a la institución del

fuero que protege a las personas en estado de discapacidad, para luego de ello adentrarse en el estudio de los medios allegados al proceso, especialmente los testimonios rendidos por Beyeidis Maryuris García Domínguez y Angie Vanessa Gallego Congote, la primera amiga de la promotora del litigio y la segunda sobrina, de ahí que, sus dichos no le permitían tener un convencimiento certero o por lo menos una aproximación de que el despido se dio por razón de los padecimientos que tenía la trabajadora. Igualmente analizó los interrogatorios de parte rendidos por los representantes legales de las dos demandadas, para con ello concluir que la accionante para la fecha del despido, 26 de mayo de 2016, no estaba cobijada por el fuero de discapacidad contemplado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Del mismo modo, expuso que resultaba trascendental para desatar el caso bajo estudio que, si bien la actora el 15 de noviembre de 2015 sufrió un accidente de trabajo, para el 26 de mayo de 2016 no tenía una limitación siquiera moderada que correspondiera a más del 15% de su PCL, de ahí que, conforme la línea de pensamiento de la Corte, cuando no se cuenta con una limitación moderada, no resultaba procedente declarar la ineficacia del despido.

Aclaró que, no obstante, la Junta de Calificación de Invalidez de Antioquia le dictaminó a la accionante una pérdida de la capacidad laboral del 21,70%, dicha experticia fue practicada el 27 de diciembre de 2017, estableciendo como fecha de estructuración de la invalidez el 9 de junio de 2016, es por esto que, no le era oponible a la demandada,

para con ello exigirle la solicitud de un permiso previo ante el Ministerio para dar por finalizado el vínculo laboral.

Finalmente, consideró que no había lugar al pago de las prestaciones sociales y la sanción moratoria prevista por el artículo 65 del CST, en tanto en el proceso aparecía demostrado que le cancelaron todas las acreencias laborales, incluso con un salario superior al señalado en la demanda inaugural.

Por todo ello, absolvió a las demandadas de las pretensiones formuladas en su contra.

La demandante no compartió tal determinación en tanto, en síntesis, consideró que era sujeta de especial protección, por cuanto si bien es cierto no tenía una pérdida de la capacidad laboral superior al 15%, lo cierto es que, a la luz de la doctrina actual ya no se requería de un porcentaje, además explica que no podía perderse de vista que la actora estuvo incapacitada hasta dos días antes de su despido, habida cuenta que para el 26 de mayo de 2026, la determinación de la empleadora tenía el carácter de «*temerario*» y de mala fe, con lo cual, lo único que se hizo fue menoscabar el derecho fundamental de la trabajadora.

Además, indicó que el porcentaje de PCL es superado con el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, que estableció el 21,70%, reducida luego al 16,70% por el «*órgano de cierre*» de esa área. De ahí que, la demandada para poder despedir a la trabajadora, debía pedir

permiso al Ministerio del Trabajo, pero como no lo hizo, debe declararse la ineficacia del despido y con ello ordenar su reintegro junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir. Finalmente sostiene que procede la solidaridad en los términos del artículo 34 del CST.

Ahora, si bien la parte demandante tiene razón al sostener que los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, perdieron vigor para la fecha del despido de la accionante, hecho ocurrido el 26 de mayo de 2016, como ampliamente quedó visto en el estadio de la casación, resulta importante reiterar que continúan teniendo aplicación solo para aquellos eventos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (10 de junio de 2011) y de la Ley 1618 de 2013, estatutaria de los derechos de las personas con discapacidad, posición que por demás se mantiene vigente al punto que fue reiterada recientemente en la sentencia CSJ SL414-2025.

Por tanto, en casos como el presente, en que la terminación del vínculo se produjo el 26 de mayo de 2016, hecho que no se discute, la definición de la situación de discapacidad alegada debe ser analizada al amparo de la aludida convención y no de un factor numérico, lo cual lejos estuvo de acontecer, pues como se dejó explicado con amplitud al resolver los dos cargos del recurso extraordinario, no podía catalogarse como una persona en estado de discapacidad, esto es, que tuviese una minusvalía y conjuntamente con ello estuviese frente a barreras que

acreditasen que no podía desempeñar sus funciones en condiciones similares a los demás trabajadores o, por lo menos, ello no se demostró.

Tampoco se evidenció que la empleadora tuviese conocimiento que, para el citado 26 de mayo de 2016, la demandante estuviese siquiera incapacitada, como para de ahí inferir de esa circunstancia la existencia de un posible fuero por salud y con ello declarar que el despido era discriminatorio al no haberse solicitado permiso al Ministerio del Trabajo para su despido.

De otra parte y como bien lo consideró la falladora de primer grado, las dos testimoniales traídas al proceso, esto es, las de Beyeidis Maryuris García Domínguez y Angie Vanessa Gallego Congote, la primera amiga de la demandante y la segunda sobrina, no dan cuenta de la situación de salud de la actora para la calenda de finiquito contractual, pues a ninguna le consta nada del despido, ya que las dos son testigos de oídas.

Adicionalmente, importa precisar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en momento alguno consagra la estabilidad en el empleo, lo que protege es que un trabajador no pude ser despedido en virtud de la discapacidad que padece, o lo que es igual, prohíbe la discriminación en razón de su estado de salud, pero no cualquier padecimiento habilita tal garantía foral, sino únicamente aquel que lo caracterice en un estado de discapacidad, valga decir, que además de la minusvalía le genere barreras para el

desempeño de sus labores, que el empleador sea conocedor, y que este último no hubiera realizado ajustes razonables, supuestos que no se probaron.

Ahora, cabe agregar que el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato laboral con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. «*El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables*» (CSJ SL1181-2023).

Por estas específicas razones se confirmará la decisión de primer grado que absolvió a las demandadas de las pretensiones principales y las subsidiarias, en tanto las documentales visibles a folios 47, 284 y 285, dan cuenta que se le liquidó y canceló a la demandante, las acreencias laborales a las cuales tenía derecho, incluyendo la indemnización por despido sin justa causa, precisando que el numeral primero de tal determinación quedará en los siguientes términos:

> **PRIMERO: DECLARAR** que la señora **LUZ MARÍA CONGOTE PINEDA** con c.c. 43.117.765, al finalizar el contrato de trabajo que tenía suscrito con la sociedad **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, no tenía estabilidad laboral reforzada.

Los demás ordinales quedarán conforme lo dispuso el juez de primer grado.

Sin costas en la segunda instancia, las de primera a cargo del demandante y en los términos y cuantía dispuestos por la *a quo*.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 6 de septiembre de 2024, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUZ MARÍA CONGOTE PINEDA** contra **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.** y **VIRREY SOLÍS IPS S.A.**

En sede de instancia, **RESUELVE**:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia dictada por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, el 1° de diciembre de 2020, precisando que el ordinal primero queda en los siguientes términos:

> **PRIMERO: DECLARAR** que la señora **LUZ MARÍA CONGOTE PINEDA** con c.c. 43.117.765, al finalizar el contrato de trabajo que tenía suscrito con la sociedad **MEDICALL TALENTO HUMANO S.A.S.**, no tenía estabilidad laboral reforzada.

SEGUNDO.- COSTAS. Como se indicó en la parte considerativa.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

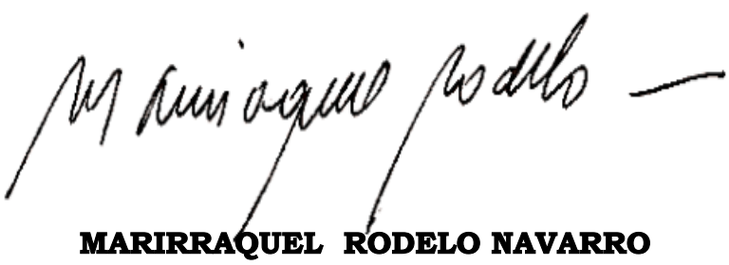
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 3C3E7D76D2E9F010D9EDC11EBC228EB9C655FF3EC4609A8BB8FA3796EE052934
Documento generado en 2025-06-02