MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO
Magistrado ponente

SL305-2025
Radicación n.° 08001-31-05-004-2020-00066-01
Acta 04

Bogotá D.C., once (11) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **YULIETH CAROLINA RIVERA VILORIA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla profirió el 29 de junio de 2023, en el proceso que la recurrente instauró contra **OPERADORES TÉCNICOS DE ESTACIONES DE SERVICIOS S.A.S.**, hoy **COMERCIAL AVANADE S.A.S**.

I. ANTECEDENTES

Yulieth Carolina Rivera Viloria llamó a juicio a la accionada, con el fin de que se declarara que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo, el cual inició el 1 de enero de 2016 y, por razón de las prórrogas, finalizaba

el «*3 de noviembre de 2018*»; asimismo, que fue despedida sin justa causa, pese a que padecía una enfermedad incurable.

Como consecuencia de lo anterior, pretendió que la convocada a juicio fuera condenada a reintegrarla al cargo que venía desempeñando al momento de la ruptura del nexo, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, desde la desvinculación hasta cuando sea efectivamente reinstalada; la indemnización prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la indexación; lo que resulte probado ultra o extra *petita*; y las costas del proceso.

De forma subsidiaria al reintegro, suplicó el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que el 1 de enero de 2016 ingresó a laborar con la accionada a través de un contrato de trabajo a término fijo por tres meses; que el nexo se prorrogó en múltiples ocasiones; que devengó el salario mínimo legal; que inicialmente fungió como «*asesora de servicio y/o islera de la estación de combustible»;* y que el 23 de noviembre de 2017, la empleadora le informó que el vínculo contractual, el cual finalizada el 30 de diciembre siguiente, no sería prorrogado.

Adujo que en febrero de 2016 comenzó a padecer diferentes dolencias; que en mayo de ese año la EPS Sura le diagnosticó una enfermedad crónica, autoinmune y sistémica denominada lupus; que inició el tratamiento respectivo y se *«indica su reubicación en la empresa»,* lo cual

fue acatado por la empleadora, quien la trasladó al área administrativa; que se generaron múltiples incapacidades; que el 11 de mayo de 2017, le fueron comunicadas otras recomendaciones a la empresa; y que, pese a ello, sin contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, en noviembre de 2017 le fue informado que su contrato de trabajo finalizaba el 30 de diciembre siguiente, por vencimiento del plazo fijo pactado y que no sería prorrogado.

La accionada al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones formuladas en su contra, con excepción de que se declare la existencia del vínculo laboral. En relación con los supuestos fácticos, admitió que suscribió un contrato de trabajo con la demandante el cual fue prorrogado; el cargo para el cual fue vinculada; el salario pactado; que reubicó a la trabajadora; y que el nexo no fue renovado. De lo demás hechos, expresó que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa, argumentó que el contrato finiquitó por una causa objetiva, esto es, la finalización del plazo fijo acordado, de modo que la trabajadora no fue despedida; que la enfermedad denominada lupus, que padece la actora, no genera el fuero de discapacidad que reclama, además que, en todo caso, el empleador desconocía de ese padecimiento, por cuanto nunca se le comunicó; y que para el momento del preaviso la accionante no estaba enferma, no tenía recomendaciones ni restricciones médicas.

Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 14 de julio de 2022, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Barranquilla resolvió:

> **PRIMERO**: Declarar no probada las excepciones formuladas por la demandada y como consecuencia de lo anterior declarar que la demandante JULIETH CAROLINA RIVERA VILORIA se encuentra amparada por la estabilidad laboral reforzada por salud.
>
> **SEGUNDO**: Condenar a la demandada COMERCIAL AVANADE S.A.S. a reintegrar a la demandante JULIETH CAROLINA RIVERA VILORIA, al cargo que venía desempeñando a partir del 1 de enero del año 2018, con el respectivo pago de los salarios y prestaciones sociales y afiliación a la seguridad social integral, teniéndose hasta la fecha, sin perjuicio de lo que se siga causando, los siguientes emolumentos:
>
SALARIOS Y VACACIONES	$ 52.185.888
CESANTIAS	$ 3.790.238
INTERESES A LAS CESANTIAS	$ 454.829
PRIMAS DE SERVICIOS	$ 3.790.238
>
> **TERCERO**: Condenar a la demandada COMERCIAL AVANADE S.A.S. al pago de la sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a favor de la demandante JULIETH CAROLINA RIVERA VILORIA, en un monto único de $4.426.302.
>
> **CUARTO**: Condenar en costas a la sociedad demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que la demandada interpuso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, a través de la sentencia del 29 de junio de 2023, revocó el fallo de primer grado y, en su lugar, absolvió a la accionada de la totalidad de las pretensiones. Impuso costas a cargo de la parte vencida.

Para tomar su decisión, el fallador de segundo grado comenzó por precisar que de conformidad con el principio de consonancia previsto por el artículo 66A del CPTSS, debía definir si la promotora del proceso tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997.

Sobre el particular, aludió a algunas disposiciones constitucionales, transcribió un pasaje del artículo 26 de la referida Ley 361 de 1997 y destacó que para finalizar el contrato de trabajo de una persona que este en situación de «*discapacidad*», el empleador debe efectuar un trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo, quien autoriza el finiquito contractual.

Citó un pasaje de las sentencias CC T-041-2019 y CC SU-087-2022, pero resaltó que *«según el criterio acogido por esta Sala de decisión, conforme a la jurisprudencia emanada por el Alto Tribunal de la especialidad laboral en Sentencia SL1360-2018*», la referida autorización solo se requiere *«en aquellos eventos que se dé por terminado la relación laboral con ocasión a la discapacidad del trabajador, pero no, cuando el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquica, sino una justa causa u otra razón objetiva».*

Transcribió un aparte de esa decisión, junto con lo dicho en providencias CSJ SL1151-2023 y SL1154-2023; y expresó que en el plenario estaba acreditado que las partes suscribieron un contrato de trabajo el 1 de enero de 2016, por un término de tres meses, el cual se prorrogó

sucesivamente; y que el 29 de noviembre de 2017 la trabajadora recibió una comunicación, en la que se le informó de la finalización del vínculo el 31 de diciembre de igual año.

Acorde a lo anterior, el juez plural coligió que el acuerdo se ejecutó del «*1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017, cumpliendo la demandada con el preaviso oportuno realizado el 29 de noviembre de 2017, para dar por terminado el contrato de trabajo*».

Se refirió a la historia clínica, resaltando que daba cuenta que la accionante fue diagnosticada en febrero de 2016 con lupus eritematoso sistémico; y que el 5 de abril de ese mismo año y el 9 de mayo de 2017 se efectuaron unas recomendaciones, las que transcribió, así:

> El lupus eritomatoso sistémico es una enfermedad crónica autoinmune y sistémica que puede afectar prácticamente a cualquier parte del cuerpo humano, los síntomas de esta enfermedad son variables, desde síntomas como fiebre, cansancio, malestar general a específicos, dependiendo de los órganos y sistémicos afectados la paciente es lo mejor de los síntomas por el tratamiento pero el hecho de trabajar de noche o expuesta al sol desencadena la activación de la enfermedad y entorpece el efecto de medicamentos por lo cual se solicita que la paciente procure mantenerse sin estas situaciones para que pueda alcanzarse la recuperación y el manejo adecuado de su enfermedad" y "paciente con antecedentes de lupus eritematoso sistémico activo enfermedad inmunológica que no tiene cura y de no recibir el adecuado tratamiento la paciente podría llegar a perder funcionabilidad de sus órganos vitales [...]. Esta enfermedad es altamente incapacitante, la paciente ha mejorado su condición clínica por el tratamiento instaurado respecto al inicio de los síntomas, el mismo tipo de trabajo que llevaba a cabo en el momento en que la enfermedad dio los primeros indicios.

Luego dijo que esas recomendaciones fueron remitidas

por correo electrónico con constancia de recibido; y que entre agosto y noviembre de 2017 fue incapacitada en cuatro ocasiones, por un total de 17 días.

Pasó a sintetizar lo expuesto por la actora en el interrogatorio de parte que se le practicó, en el cual aceptó que no estaba incapacitada para el momento en que recibió el preaviso de la finalización del nexo ni para el 30 de diciembre de 2017, como también que no le entregó a la empleadora dictamen de pérdida de capacidad laboral.

Arguyó que la convocada a juicio en la contestación de la demanda inicial, aceptó que a solicitud de la EPS reubicó a la trabajadora; sin embargo, adujo que «*la terminación del vínculo contractual entre las partes obedeció a una casual objetiva, con ocasión al cumplimiento del plazo pactado, para lo cual la demandada le comunicó el respectivo y oportuno preaviso a la actora».*

Destacó que no existía elemento alguno que diera cuenta que la demandante *«para la fecha de terminación del contrato pactado a término fijo, se encontrará en situación de discapacidad o tuviera un deterioro significativo producto de afectaciones sustanciales en su salud, pues tampoco existe prueba de que la actora se encontraba incapacitada al momento de su retiro».*

Esgrimió que pese a que la accionada conocía de las *«deficiencias de salud»* de la citada trabajadora, ya que en el año 2016 en vigencia de la relación laboral se le diagnóstico

lupus eritematoso sistémico, lo cierto era que, «*no sufrió discriminación laboral, por cuanto la relación contractual se había sostenido en el tiempo, esto es, en los años 2016 y 2017, no existiendo relación de causalidad entre la terminación del vínculo contractual y su enfermedad*», toda vez que el finiquito del nexo obedeció al vencimiento del plazo fijo pactado, de modo que «*no se logra evidenciar que la demandada hubiera tenido como móvil un acto discriminatorio explicado en las condiciones de salud*», descartando así el nexo de causalidad entre el padecimiento de la accionante y la culminación del contrato de trabajo a término fijo.

Por lo dicho, concluyó que debía absolver a la demandada de las pretensiones incoadas.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por esta corporación, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case «*totalmente la sentencia impugnada, para que en sede de instancia se confirme la sentencia del a quo*».

Con tal propósito, formula dos cargos que son replicados de manera conjunta, los cuales se resolverán de igual forma, toda vez que se dirigen por la misma vía,

persiguen idéntico cometido y presentan una argumentación que se complementa.

VI. CARGO PRIMERO

Asegura que la sentencia recurrida es violatoria de la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de infracción directa de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, 47 y 53 de la Constitución Política.

En la demostración del cargo, comienza por reproducir apartes de la decisión de segundo grado, y sostiene que, pese a que el juzgador encontró acreditadas la existencia de recomendaciones médicas, el diagnóstico de una patología, la evidencia de un tratamiento médico en curso y la reubicación de la empleada, negó la protección implorada.

Expone que con tal proceder *«se rebeló contra los principios constitucionales y a los preceptos legales reseñados en la proposición jurídica, vale decir, artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como los preceptos 47 y 53 de la C.P.»,* junto con la jurisprudencia que ampara el derecho a la estabilidad reforzada.

Precisa que si la condición de menoscabo de salud de la promotora del proceso estaba acreditada, no podía exigírsele que fuera probada para el momento del retiro, máxime que la situación médica no podía estimarse como superada por cuanto es una enfermedad incurable, como tampoco que el empleador había cumplido con las obligaciones a su cargo,

por razón de que «*Se requería que la reubicación cumpliera con una finalidad no solo de manera inmediata y transitoria, sino también a mediano y largo plazo, según las condiciones del caso, para que la trabajadora viera amparados sus derechos*».

Dice que aceptar el razonamiento del colegiado, conllevaría que «*la empleadora simplemente deje pasar un periodo, y que apenas cumpla con su obligación de reinstalación de la trabajadora, para luego desentenderse de su estado de salud, de sus condiciones especiales originadas en la enfermedad y en el tratamiento médico*», sin que sea dable la finalización del nexo laboral «*con el pretexto del vencimiento del plazo pactado en el contrato laboral, cuando en realidad la causa de su decisión rescisoria gira en torno al patente estado de salud que no fue transitorio, ni de poca complejidad*».

VII. CARGO SEGUNDO

Sostiene que la sentencia de segundo grado es violatoria por la vía directa, bajo la modalidad de interpretación errónea de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997, 47 y 53 de la Constitución Política.

Para acreditar la acusación acude a los mismos argumentos expuestos en el primer cargo, de allí que la Corte se remite a lo ya sintetizado.

VIII. RÉPLICA

La demandada aduce que el recurrente no ataca la totalidad de los pilares de la decisión cuestionada, en particular, lo relativo a que el nexo laboral finalizó por una razón objetiva, como lo es la expiración del plazo fijo pactado, ni lo atinente a que para el momento del finiquito contractual no se acreditó que la accionante tuviera una afectación de su estado de salud, lo que hace que la sentencia impugnada se mantenga incólume y los cargos se desestimen.

IX. CONSIDERACIONES

El *ad quem* consideró que debía revocar la decisión de primer grado que ordenó el reintegro de la trabajadora y, en su lugar, absolver a la convocada a juicio de las súplicas incoadas; en razón a que no se demostró la afectación de salud para el momento de la finalización del nexo laboral, el cual, en todo caso, ocurrió por una causa legal y objetiva, esto es, la expiración del plazo fijo pactado.

Destacó igualmente que, si bien la promotora del proceso padece de lupus eritematoso sistémico, el cual fue diagnosticado en febrero de 2016, la empresa la reubicó, y el nexo contractual se mantuvo en el tiempo y culminó a finales del año 2017, de allí que no hubo «*relación de causalidad entre la terminación del vínculo contractual y su enfermedad*» y, en tales condiciones, no hay lugar a la protección por fuero de discapacidad.

Por su parte, la censura considera que el razonamiento del juez de apelaciones es contradictorio, en la medida que sí tuvo por probado que la accionante padecía de una enfermedad crónica y autoinmune como es el lupus eritematoso sistémico, que generó su reubicación laboral, necesariamente debía concluir que gozaba de una protección laboral, que impedía la finalización del nexo de trabajo sin contar con la autorización de la autoridad administrativa correspondiente, con independencia de que se tratara de la expiración del plazo pactado en el contrato de trabajo a término fijo celebrado.

En este orden, a la Corte le corresponde dilucidar si el Tribunal se equivocó al colegir que la actora no gozaba de estabilidad laboral reforzada; por cuanto, en su decir, no existió un nexo causal entre la culminación del vínculo laboral por expiración del plazo fijo pactado y los padecimientos de salud de la demandante, que la hiciera beneficiaria de la protección foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, para la concesión de la estabilidad laboral reforzada por salud, esta corporación era del criterio de que no era suficiente que se probara que al momento de la ruptura laboral el trabajador padeciera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades; sino que, además, debía acreditarse una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, severa o profunda, 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; si ello no era posible, debía establecerse si la situación de discapacidad era o no relevante y prolongada en el tiempo para llamar a operar la garantía foral por discapacidad (CSJ SL 2797-2020, SL572-2021 y SL2233-2023).

En esa misma línea, se dijo que el grado de afectación de la salud del trabajador se podía acreditar mediante cualquier prueba, pues no se requería de solemnidades por cuanto lo que resultaba importante era que el empleador, al momento de terminación contractual, conociera de aquellos padecimientos, independientemente del medio a través del cual lo obtuviera.

Igualmente, la Corte sostenía que para ser objeto de las garantías consagradas en la Ley 361 de 1997, era necesario que el trabajador padeciere una situación de discapacidad en un *«grado significativo o relevante»*, previamente conocida por el empleador, y que la terminación del vínculo obedeciera a dicha condición de salud.

No obstante, a partir de la sentencia CSJ SL1152-2023 se precisó que la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, vigente desde el 10 de junio de 2011, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 que entró en vigor desde el 7 de febrero de 2013, resultaban vinculantes en nuestro ordenamiento jurídico y, por ello, debían tenerse en cuenta al momento de darle contenido y alcance a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, para los eventos consolidados en vigencia de estas normas, que es el caso bajo análisis, la situación de discapacidad no depende de un factor numérico sobre la pérdida de la capacidad laboral (PCL), sino que se debían tener en cuenta los siguientes parámetros: *i)* la existencia de una deficiencia a mediano o largo plazo; *ii)* la presencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que en el entorno laboral le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y *iii)* que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido.

La anterior postura o línea de pensamiento se ha reiterado, entre otras, en las sentencias CSJ SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL144-2024 y SL1100-2024.

En la primera de las decisiones antes referidas, esto es la decisión CSJ SL1503-2023, se precisó:

> [...]
>
> **b. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad.**
>
> De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:
>
> 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
>
> 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

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

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

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

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en «*las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales*».

Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios

objetivos y no suponer «*una carga desproporcionada o indebida*» para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador.

Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que «*adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo*».

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

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

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

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

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. Se considera que el baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en

> los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.
>
> […]
>
> Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:
>
> (i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
>
> (ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
>
> (iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.
>
> Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
>
> Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

(Subrayado de la Sala).

De tal modo que, bajo el criterio actual de la corporación que se acaba de reproducir, para la aplicación de la protección de la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, se debe tener en cuenta, en primer lugar, si el trabajador al momento del despido padecía de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a

mediano o largo plazo; en segundo término, si en su caso particular existían barreras (actitudinales, comunicativas, físicas, sociales, culturales o económicas etc.), que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores de la empresa; y en tercer lugar, si tales circunstancias habían sido conocidas por el empleador.

Dicho de otra manera, al momento de evaluar la situación de discapacidad de un trabajador, en aras de establecer si la deficiencia que padece, la cual debe ser de mediano o largo plazo, conlleva la protección de estabilidad laboral reforzada, resulta imperioso analizar el cargo desempeñado, las funciones, los requerimientos, exigencias en el entorno laboral y actitudinal (factor contextual); y por último, realizar la «*contrastación e interacción*» entre la deficiencia o limitación con el entorno laboral, para verificar la imposibilidad del empleado de desarrollar la labor para la que fue vinculado.

Si del análisis anterior se concluye que el trabajador estaba en situación de discapacidad, porque además de sufrir de algún tipo de deficiencia a mediano o largo plazo, tenía barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con sus compañeros, que fueran conocidas por el empleador; cumple verificar si la empresa acreditó *«(v) que hizo ajustes razonables para mitigar o eliminar las barreras comunicadas o conocidas por este y, (vi) se concluirá si el despido ocurrió por motivos discriminatorios fundados en la discapacidad o por una causa*

objetiva o justa, renuncia, transacción, conciliación o mutuo acuerdo» (CSJ SL2210-2024).

Pues bien, vistos los anteriores lineamientos y, confrontados con la sentencia acusada en casación, encuentra la Corte que el Tribunal se equivocó, por cuanto si bien aludió a la jurisprudencia actual de la corporación tratándose de personas que reclaman la protección derivada de su estado de salud, al punto que citó apartes de las decisiones CSJ SL1151-2023 y SL1154-2023, lo cierto es que, al definir el asunto, desentendió el criterio allí plasmado.

En efecto, como se recuerda, el colegiado revocó la decisión del *a quo*, fundamentalmente, porque razonó que para el momento de la finalización del vínculo laboral, la parte demandante no acreditó una situación de «*discapacidad o tuviera un deterioro significativo»,* en la medida que no se *«encontraba incapacitada al momento de su retiro»;* empero, conforme al actual criterio de la Corte, lo que debía comprobar era la situación de salud de la trabajadora, en aras de establecer si padece una deficiencia, si es de mediano o largo plazo, como también el entorno laboral, a efectos de constatar si esa patología le genera alguna barrera o limitación en el desempeño de sus funciones en igualdad de condiciones con los demás y, finalmente, el conocimiento del empleador; no obstante, el anterior análisis fue omitido por la alzada.

Aunado a que, el juez plural descartó cualquier relación de causalidad entre la enfermedad y la finalización del

contrato, por el simple hecho de que «*la relación laboral se había sostenido en el tiempo, esto es en los años 2016 y 2017»,* razonamiento este que también es equivocado, pues sugiere una regla jurídica conforme a la cual si una persona conserva el empleo después de cierto tiempo de habérsele diagnosticado una enfermedad, ello desvirtúa que la terminación del nexo de trabajo tenga como móvil un acto de discriminación; además, tal raciocinio se afinca en suposiciones y, por tanto, no es aceptable, ya que debe estar soportado en las especificidades del caso concreto, a fin de salvaguardar el principio de igualdad y no discriminación, de allí que, le correspondía evaluar si los elementos de convicción del proceso daban cuenta de la culminación del vínculo por una verdadera razón objetiva.

Todo lo expuesto, pone de presente la existencia del yerro jurídico endilgado. Equivocación que es más palpable aún, por cuanto el juez plural, pese a tener por probados los siguientes hechos: *i)* que la actora padece lupus eritematoso sistémico (LES); *ii)* que es una enfermedad crónica e incurable; *iii)* que afecta o limita su actividad laboral, al punto que fue reubicada; y *iv)* que esa situación era de conocimiento del empleador; dejó de lado lo siguiente:

1. Que la demandante padece una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial.

En efecto, desde los albores de la decisión, el juez colegiado puso de presente, que estaba probado que, a la actora, en febrero de 2016 le fue diagnosticado lupus

eritematoso sistémico (LES).

Tal patología, observa la Corte, es una afección definida por la OMS, según publicación de ese organismo internacional[1], como una enfermedad crónica y compleja, en la que el sistema inmunitario del cuerpo erróneamente ataca el tejido sano. Es un trastorno autoinmune progresivo asociado con la estimulación crónica de varios componentes del sistema inmunitario, que puede afectar la piel, las articulaciones, los riñones, el corazón y los sistemas nervioso; el patrón de afectación de órganos difiere de un paciente a otro; y no tiene cura, pero puede ser controlada a través de distintos tratamientos médicos.

Ahora bien, si por deficiencia, conforme a la Clasificación Internacional de Funcionalidad - CIF, se entiende como «*los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*», es palmario que la enfermedad de la promotora del proceso se enmarca en el aludido concepto.

2. Que es un padecimiento largo plazo.

Según la Organización Mundial de la Salud - OMS y la Organización Panamericana de Salud -OPS, las enfermedades de tipo *«crónico»* son de larga duración y progresión generalmente lenta y se catalogan como una

[1] https://www.emro.who.int/emhj-volume-16-2010/volume-16-issue-8/article-12.html

patología para la cual *«aún no se conoce una solución definitiva y el éxito terapéutico consiste en tratamientos paliativos para mantener a la persona en un estado funcional, mediante el consumo constante de fármacos (...); dichas enfermedades, hoy por hoy, son las causantes de la mayoría de muertes y de discapacidades mundiales»* (CSJ SL770-2020).

Luego si el lupus eritematoso sistémico (LES) es una enfermedad crónica, es forzoso colegir que la deficiencia también es de largo plazo, patología que, por demás, es incurable.

3. Que existían barreras de tipo laboral.

En el plenario no fue objeto de controversia que la accionante se encontraba en una situación que le impedía el desarrollo normal o regular de sus labores de islera en la estación de servicio de combustible y, por ende, contaba con una barrera de tipo funcional.

Ello es así, por razón de que no podía trabajar de noche ni expuesta al sol, incluso en la sentencia confutada, al aludirse a la situación de salud de la demandante, se transcribió lo siguiente: a «*la paciente le iniciaron los síntomas después de permanecer 5 años laborando expuesta al sol con altas temperaturas en su trabajo como asesor de servicios en una estación de gasolina. Esta enfermedad es altamente incapacitante».*

Por tanto, si también estaba por fuera de controversia que la promotora del litigio fue contratada como asesora de servicio o islera, y que antes de su reubicación se encontraba expuesta al sol en cumplimiento de sus funciones relacionadas con el suministro de combustible, ello permitía evidenciar, sin mayor dificultad, la existencia de una barrera en el entorno laboral que impedía que se desempeñara en las labores para las que inicialmente fue contratada, en igualdad de condiciones frente a los demás compañeros de trabajo, lo que le representaba una desventaja o una restricción efectiva en la vida laboral.

4. Que el empleador conocía de la situación médica de la trabajadora.

Para la Corte, la compañía conocía de las deficiencias de salud de la demandante, pues la EPS Sura le informó de las recomendaciones, incluso, a raíz de estas fue reubicada.

Lo expuesto, siguiendo exactamente los mismos hechos que tuvo por probados el juez colegiado y que no son materia de discusión en sede de casacional, muestran que la accionante padecía de una afectación en su salud que era de conocimiento del empleador y que, ciertamente, no era de carácter transitorio. Como también, que dicha deficiencia le impidiera el desarrollo de sus roles ocupacionales, o que le representara una desventaja en el medio en que prestaba sus servicios.

Por otra parte, aun cuando el empleador buscó mitigar o eliminar la barrera funcional, por cuanto por razón de las recomendaciones médicas procedió a reubicar a la trabajadora en el área administrativa, hecho que también fue indiscutido en el proceso y, en ese orden de ideas, realizó algunos ajustes, los cuales, valga la pena resaltar, según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, tienen por finalidad garantizar las condiciones laborales, a efectos de *«que el trabajador pueda ejercer sus funciones efectivamente y sin discriminación, esto es, buscar una conciliación efectiva entre la discapacidad y el trabajo mediante ajustes específicos y funcionales, todo dentro de un marco razonable y proporcionado»* (CSJ SL2210-2024); ello no descarta que el empleador incurra en una conducta discriminatoria al terminar el nexo laboral, por cuanto, como se expuso en la sentencia que se acaba de memorar:

> […] en situaciones de reubicación es importante que el empleador continúe proporcionando recursos y apoyos necesarios para que el trabajador pueda ejecutar su función de manera efectiva; negarlos obstaculiza la posibilidad de cumplir con sus tareas adecuadamente, al igual que su integración efectiva. Tal como lo dispone el artículo 5.º de la Ley 1618 de 2013 que promueve la accesibilidad en todos los aspectos de la vida, en especial, el trabajo.
> […]
> Por ello, deviene que la sociedad realizó los ajustes correspondientes, de acuerdo con lo que los profesionales en la materia establecieron.
>
> No obstante, se itera que el cumplimiento de esta obligación no autoriza al despido del trabajador sin justa causa, sino que permite corroborar que no incurrió en una conducta discriminatoria ante la falta de ejecución de su obligación de implementar los ajustes razonables requeridos para la efectiva integración del trabajador.

(Subraya la Sala).

Es decir, el hecho de que el empleador efectué ciertos ajustes, no implica en todos los casos que, necesariamente, desaparezca la protección para el trabajador, de allí que sea necesario también estudiar si la ruptura del vínculo se originó por una causa objetiva o justa, es decir, que no tuvo como razón la condición de discapacidad del empleado o la intención de desconocerla.

De lo contrario, al empleador le bastaría con reubicar a un trabajador y, luego, sin restricción alguna, finalizar el nexo laboral, es decir, el ajuste realizado a efectos de mitigar o desaparecer las barreras, se tornaría inocuo, de manera que no se cumpliría con la finalidad constitucional de promover un trato especial para las personas en condiciones de discapacidad.

Pues bien, en el *sub lite* quedó por fuera de discusión, que el contrato de trabajo de la actora finalizó por expiración del plazo fijo pactado, el cual inició el 1 de enero de 2016, por un término de tres meses y se prorrogó sucesivamente; así mismo, que el 23 de noviembre de 2017, se le preavisó a la trabajadora la finalización del vínculo que vencía el 31 de diciembre de igual año; se observa que en el presente asunto, el Tribunal descartó la procedencia de la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la demandante, aduciendo una razón objetiva, sin tener en cuenta que esa modalidad contractual a término fijo sí genera una eventual protección;

lo cual fue puntualizado en decisión CSJ SL2586-2020, en la que se explicó:

> Por lo anterior, es deber del interprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo.
>
> Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que *ninguna* persona *«podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad»*, de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada *«aplica a todas las alternativas productivas»*, premisa que se reiteró en sentencia T-118-2019 al señalarse que la garantía engloba a *«cualquier modalidad de contrato»*.
>
> Adicionalmente, la protección de las personas con discapacidad la garantizan normas de alta jerarquía y amplio espectro, como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y hoy en día la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, sin duda, están llamados a operar en todas las formas contractuales. Lo contrario implicaría establecer distinciones donde la Constitución y ley no las hacen, peor aún, conllevaría a afirmar que los derechos fundamentales en el trabajo son una conquista exclusiva de los empleados tradicionales y no de los trabajadores en general.
>
> Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.
>
> En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el

> empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa *objetividad*, más allá del simple vencimiento del plazo.
>
> En consecuencia, la Corte adoctrina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.

(Subraya propia de texto).

En el caso bajo examen, la Corte advierte que la accionada limitó su defensa a la extinción del plazo fijo pactado, pero no expuso argumento alguno tendiente a demostrar que la ruptura del contrato de trabajo fue por razón de que las actividades contratadas y que ejercía la accionante se agotaron o desaparecieron.

Por consiguiente, si bien en los casos en que un trabajador es sujeto de estabilidad laboral reforzada por razón de su discapacidad, el empleador «*conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa objetiva»,* evento en el cual no es necesario solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo; lo cierto es que, como en el caso bajo estudio la demandante era titular de la garantía que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el vencimiento del plazo pactado en el contrato de trabajo a

término fijo se erige como una causa objetiva siempre y cuando se acredite «*de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial*», de allí que el haber «*sostenido en el tiempo*» la relación contractual como lo alegó la accionada y lo acogió el colegiado, no resulta suficiente por sí solo para dotar de objetividad la determinación de finalizar el nexo laboral.

En conclusión, la decisión de la empleadora, en este asunto se torna discriminatoria y hace activar el fuero de discapacidad, con las consecuencias del caso.

Por todo lo expuesto, los cargos prosperan y, en ese orden de ideas, se casará la sentencia impugnada.

Sin costas en casación dada la prosperidad del ataque.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Barranquilla al desatar la primera instancia, conceder la protección foral y disponer el reintegro de la demandante y demás condenas, se refirió al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y dijo que dicha disposición establece una limitación, consistente en que un trabajador no puede ser despedido ni su contrato finalizado por razón de su condición de salud, salvo que medie autorización administrativa.

Expresó que en el presente asunto estaba acreditado que entre las partes existió un contrato de trabajo, el cual inició el 1 de enero de 2016 y tenía una duración de tres meses, que se prorrogó por el mismo periodo en tres ocasiones y, luego, por un año, debiendo finalizar el 31 de diciembre de 2017. Así mismo, que se le comunicó a la accionante su no renovación con más de un mes de antelación.

Manifestó que tampoco era objeto de controversia, que la demandante padecía de lupus que es una enfermedad crónica; que estaba en tratamiento médico; que fue incapacitada en algunas ocasiones; y que se dispuso su reubicación, lo cual fue acatado por la empleadora.

A partir de lo anterior aludió a la sentencia CSJ SL1360-2018, y coligió que se presentó un acto discriminatorio, pues si bien el nexo finalizó por el vencimiento del plazo fijo pactado, lo cierto era que, la empresa demandada había reubicado a su trabajadora y conocía de sus limitaciones o restricciones por razones de su estado de salud, consistentes en que no podía estar expuesta a la luz solar, pese a ello no solicitó la autorización ante el Ministerio del Trabajo para su desvinculación.

Por lo anterior, accedió a lo solicitado y, en consecuencia, ordenó el reintegro y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, junto con los aportes al sistema de seguridad social. En el mismo sentido, impuso la cancelación de la sanción de que trata el artículo

26 de la Ley 361 de 1997, la que cuantificó en la suma de $4.426.302.

Contra la anterior decisión la accionada interpuso recurso de apelación, en el cual, adujo que en el proceso se acreditó que le sufragó a la trabajadora todos los salarios y prestaciones sociales que se generaron a lo largo del vínculo laboral. Destacó también que el contrato de trabajo finalizó por el vencimiento del plazo pactado que es una razón objetiva, por tanto, no hubo un móvil sospechoso ni se trató de un despido.

Añadió que, pese a que la accionante fue reubicada por el cumplimiento de unas recomendaciones, lo cierto es que, esa situación no la hacía titular del derecho impetrado, máxime que no estaba incapacitada para el momento en que se le preavisó o informó del finiquito contractual, sin que la empleadora conociera la afectación o implicaciones que conllevaba la enfermedad que padece.

En sede de instancia, para resolver el recurso de apelación propuesto por la parte pasiva, además de las consideraciones expuestas en casación, cabe agregar que, pese a que la actora en el interrogatorio de parte aceptó que no estaba incapacitada para el momento en que se le indicó que no se prorrogaría el contrato, como tampoco para el 31 de diciembre de 2017, tal situación carece de trascendencia, por cuanto en vigencia del nexo laboral se le diagnóstico con lupus eritematoso sistémico (LES), tal como da cuenta la historia clínica (f.º 22 y 47 pdf cuaderno 2023062019727).

Así mismo, la empleadora conocía de tal situación, en la medida que aceptó que la reubicó, lo cual obedeció a que según la médica tratante no debía «*trabajar de noche o expuesta al sol*» por motivo de su enfermedad (f.º 93 pdf cuaderno 2023062019727).

Ahora bien, la apelante adujo que desconocía de las implicaciones de esa patología, empero tal afirmación se difumina, por cuanto al dar respuesta a la demanda inicial, la empresa admitió que conoció de la recomendación médica que se le hizo a la demandante en mayo de 2017, y al remitirse a este documento de folio 94 cuaderno 2023062019727, se lee lo siguiente:

> PACIENTE CON ANTECEDENTES DE LUPUS ERITEMATOSO SISTÉMICO ACTIVO, ENFERMEDAD INMUNOLÓGICA QUE NO TIENE CURA Y DE NO RECIBIR EL ADECUADO TRATAMIENTO LA PACIENTE PODRÍA LLEGAR A PERDER FUNCIONABILIDAD DE SUS ÓRGANOS VITALES RIÑÓN, CEREBRO, CORAZÓN, […] ESTA ENFERMEDAD ES ALTAMENTE INCAPACITANTE, PERO LA PACIENTE HA MEJORADO SU CONDICIÓN CLÍNICA POR EL TRATAMIENTO INSTAURADO RESPECTO AL INICIO DE LOS SÍNTOMAS, NO DEBE EXPONERSE (ILEGIBLE) MISMO TIPO DE TRABAJO QUE LLEVABA A CABO EN EL MOMENTO EN QUE LA ENFERMEDAD DIO LOS PRIMEROS INDICIOS […] PENDIENTE DE INICIAR TERAPIA CON MEDICAMENTOS BILÓGICOS DE ÚLTIMA GENERACIÓN PARA EL CONTROL DE LA ENFERMEDAD, NO DE PERDER LA CONTINUIDAD DEL SERVICIO DE SALUD.

En ese orden de ideas, resulta forzoso colegir que el empleador sí conocía de la gravedad de la patología de su trabajadora, pues allí se describe de forma clara y precisa lo que apareja el lupus eritematoso sistémico (LES), de modo que no es dable estimar que únicamente supo de la existencia de las recomendaciones, pero sin conocer las

razones de las mismas, ni las implicaciones de su padecimiento, en tanto, la empresa estaba enterada de lo complejo de la situación de la accionante, de las actividades desplegadas y, en consecuencia, de la existencia de barreras en el ejercicio de su empleo.

En suma, el hecho de que para el momento preciso en que se le comunicó o preavisó a la trabajadora de que no se le prorrogaría el contrato de trabajo a término fijo, no estuviera incapacitada o no hubiera sido calificada la PCL, como lo aceptó la misma accionante en el interrogatorio de parte, carece de relevancia, en tanto, se insiste, la empleadora conocía plenamente de la afectación de salud de la actora en vigencia de la relación laboral, lo cual, conforme a la jurisprudencia, la hacía titular de la garantía foral reclamada, máxime que en estos no se requiere de un factor numérico que determine la afectación y la deficiencia puede acreditarse con cualquier medio probatorio.

Finalmente, es de agregar que, pese a que el contrato de trabajo finalizó por la expiración del plazo fijo pactado, según da cuenta la carta de no renovación, la cual es del siguiente tenor:

> [..]
>
> Asunto: Terminación de Contrato de Trabajo a término fijo.
>
> Por medio de la presente nos permitimos informarle que su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (3 meses), que inicio el 01 de enero de 2016 finaliza el día 31 de diciembre de 2017.

> Por tal motivo llegada la fecha (31 de diciembre de 2017), le agradecemos acercarse al área de gestión humana para el pago de sus prestaciones sociales, demás derechos a su favor y formalización de los procesos relacionados con la desvinculación a la compañía.

Conforme se expuso en la esfera casacional, el vencimiento del plazo pactado, por sí mismo, no es una causal objetiva para dar por terminada una relación laboral por parte del empleador, cuando se alega un estado de discapacidad o estar cobijado por estabilidad laboral reforzada, pues se requiere acreditar que tal determinación esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades o tareas desarrolladas, lo cual no ocurrió en el presente asunto, en la medida que no se allegó alguna probanza que diera cuenta de esa situación.

Siguiendo el anterior derrotero no se advierten motivos serios y atendibles que justificaran la finalización del nexo de trabajo, siendo entonces, esa determinación discriminatoria.

Ahora bien, no sobra anotar que la orden de reintegro no conlleva «*un cambio en la naturaleza del contrato a término fijo pactado por las partes*» (CSJ SL2586-2016), pues este goza de validez y se rige por las disposiciones pertinente del Código Sustantivo del Trabajo. Del mismo modo, se advierte que el reintegro debe efectuarse en labores administrativas a las cuales fue reubicada la trabajadora y no como islera.

Por todo lo expuesto, se confirmará la decisión condenatoria del *a quo*.

Las costas de primer grado como lo estableció el juez. No se imponen en la alzada por no haberse causado.

XI. 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 Barranquilla profirió el 29 de junio de 2023, dentro del proceso ordinario laboral que **YULIETH CAROLINA RIVERA VILORIA** adelanta contra **OPERADORES TÉCNICOS DE ESTACIONES DE SERVICIOS S.A.S.**, hoy **COMERCIAL AVANADE S.A.S**.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia condenatoria dictada en primera instancia el 14 de julio de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Barranquilla, precisando que el contrato de trabajo continúa vigente bajo la modalidad a término fijo y que el reintegro se efectuara en cargo al que la demandante había sido reubicada.

SEGUNDO: COSTAS como se dijo en la parte considerativa.

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

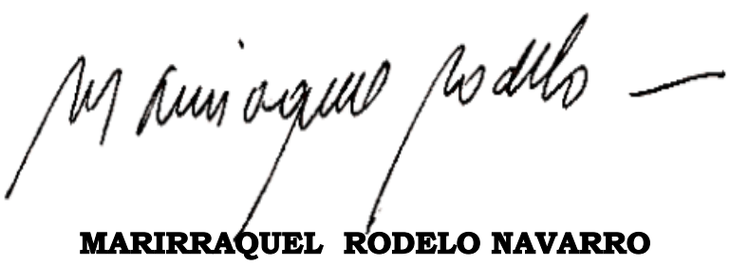
Firmado electrónicamente por:



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: 021F0A3F913621BB49BD0855EAD9AD68D7D4B192E22F240B0FB7C8558F9CF3B2
Documento generado en 2025-02-21