

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

<b>CONSULTA - SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>EFICACIA S.A.</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-014-2020-00269-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>Reintegro por estabilidad laboral reforzada, fuero de salud, reten social madre cabeza de familia.</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>CONFIRMA.</b>

*Medellín, veintinueve (29) de mayo de dos mil veinticinco (2025)*

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por la señora **ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA** contra la sociedad **EFICACIA S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 016**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

**I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, decidir, por parte de este colegiado, el grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante respecto a la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín – Ant., en la

audiencia pública celebrada el día el 29 de abril de 2024, dentro del proceso referenciado.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que la actora se vinculó a la sociedad accionada mediante un contrato escrito de trabajo, de duración indefinida, a partir del 14 de enero de 2019, y viene desempeñando el cargo de MERCAIMPULSADORA, en la Ciudad de Medellín, con una asignación salarial equivalente al salario mínimo legal mensual vigente.

Que el día 25 de marzo de 2020, le fue suspendido el contrato de trabajo, y más adelante, el día 30 de mayo de ese mismo año, fue despedida ilegal e injustamente, a sabiendas que para ese momento presentaba luxación de la rótula y afectación del miembro inferior, además de haber sido diagnosticada recientemente como portadora de COVID-19, y ser madre cabeza de familia, de su hija menor ANA SOFIA OCAMPO GÓMEZ.

Expone también el escrito introductorio que el despido de la demandante se produjo sin autorización del Ministerio de Trabajo, contrariándose el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, razón por la cual, tiene derecho a ser reintegrada al cargo desempeñado.

A raíz del despido, la demandante incoó acción de tutela, logrando que en sede de impugnación, en providencia del 3 de junio de 2020, se ordenare su reintegro al cargo y pago de salarios y prestaciones sociales, como efectivamente ocurrió el día 8 de junio de 2020, en cumplimiento al fallo de tutela.

## **III. – PRETENSIONES**

La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE que el despido de la señora ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA, fue ilegal e injusto al no haber mediado autorización del Ministerio de Trabajo para el mismo, por lo cual, el despido no produjo efecto alguno al tenor de lo consagrado en el artículo 26

de la ley 361 de 1.997 (estabilidad ocupacional reforzada y madre cabeza de familia), en consecuencia, SE CONDENE a la sociedad EFICACIA S.A., a reintegrar a la demandante a su mismo cargo u a otro de igual o mejor categoría, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales, y las costas del proceso.

Y como pretensión SUBSIDIARIA a la de reintegro, se solicita el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, y su indexación.

#### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la sociedad demandada EFICACIA S.A., dio respuesta oportuna a través de su apoderado judicial según consta a folios 2 al 17 del archivo PDF 012, indicando frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral, pero aclara que la modalidad contractual fue por obra o labor, y con una asignación salarial de \$899.621 mensuales, y que si bien se presentó una suspensión del contrato de trabajo la misma ocurrió el día 24 de marzo de 2020, por un periodo inicial de 15 días, reintegrándose a sus labores el día 16 de abril de 2020.

Y que, si bien se le envió a la actora una comunicación anunciándole la terminación del contrato de trabajo, esta nunca se hizo efectiva, bajo el entendido que, dentro de la compañía, no se realizó el reporte de novedad respectivo en el cual se estableciera que el contrato se había terminado, y en concordancia con ello, siempre se mantuvo la condición contractual.

Niega la existencia de una condición de salud para la fecha en que se le comunicó a la demandante la terminación del contrato, pues de conformidad con la documentación aportada, se logró evidenciar que la actora tuvo una valoración con médico laboral el día 08 de agosto de 2019 -último día que la señora Cano Castañeda entregó documentos relacionado con su estado de salud a la empresa-, no encontrándose vigente ninguna recomendación para el momento en que fue despedida, y que para la fecha en que interpuso la acción de tutela, el contrato de la demandante se encontraba suspendido

**También relata la réplica que a la empresa cliente “CHATARRERÍA MUNDIAL se le imposibilitó seguir ejecutando las labores para el cargo de MERCAIMPULSADORA CADENAS, y por ello la actora debió ser reasignada para el cargo de ASISTENTE EN LABORES ADMINISTRATIVAS EN BODEGA, dándose cumplimiento al fallo de tutela en el cual, si bien se hace alusión al reintegro, en estricto sentido lo que hubo fue una reasignación de laborales temporales en un cargo distinto, sin que le consten los restantes supuestos fácticos los cuales deberán ser objeto del debate probatorio; se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, formulando en su defensa las excepciones de mérito que denominó: “LA SEÑORA ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA NO PUEDE SER CATALOGADA COMO SUJETO DE ESPECIAL PROTECCIÓN POR SU SUPUESTA CONDICIÓN DE SALUD Y DE MADRE CABEZA DE FAMILIA; LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE EFICACIA S.A. Y LA SEÑORA ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA NO TERMINÓ; CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES A CARGO DE EFICACIA S.A.; BUENA FE; ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA; Y LA GENÉRICA O INNOMINADA”.**

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 29 de abril de 2024, el señor JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que DECLARÓ que entre la señora ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA en calidad de trabajadora y la sociedad EFICACIA S.A., como empleador, existe un contrato de trabajo por obra o labor determinada desde el 8 de enero de 2019, el cual se encuentra vigente a la fecha, como consecuencia de la orden de tutela expedida por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Envigado, sentencia de fecha 03 de junio de 2020, que dispuso el reintegro a partir del 17 de abril de 2020, data en la cual finalizaba el periodo de suspensión decretado por el empleador.

En consecuencia, CONVALIDÓ la orden constitucional de reintegro de la trabajadora a partir del 17 de abril de 2020, en el entendido de que el empleador no agotó los mecanismos establecidos por el Ministerio del Trabajo en el marco de la emergencia económica y sanitaria generada a raíz de la pandemia del Covid 19, tendientes a preservar la estabilidad en el empleo.

De otro lado, DECLARÓ probada la excepción de “*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN*”, y, en consecuencia, ABSOLVIÓ a EFICACIA S.A., de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada por razones de salud y el retén social.

Finalmente se abstuvo de imponer costas procesales en la primera instancia.

Como fundamento de su decisión, estimó el juez de primer grado que en el expediente no obra historia clínica de la demandante con fecha anterior al mes de mayo de 2020 (fecha del despido), y respecto al estado de debilidad manifiesta, indicó que el mismo no resultó acreditado, conforme lo dictaminado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, quien le asignó a la demandante una PCL del 6.40% con fecha de estructuración del 2 de marzo de 2023.

Que también se demostró en el plenario, que las recomendaciones médico laborales emitidas a favor de la demandante apenas tuvieron una duración de 8 semanas (del 8 de agosto de 2019 al 8 de octubre de 2019), y fueron acatadas por el empleador, y para el momento en que se produjo del despido ya no estaban vigentes las incapacidades ni las recomendaciones médicas, tampoco se demostró la discriminación del empleador respecto a las condiciones de la salud de la demandante, pues estas ya no eran relevantes para el mes de mayo de 2020.

Que si bien el empleador no acudió al ministerio de trabajo, tampoco existían incapacidades o una condición de salud presente al momento de la terminación del vínculo laboral, resultando improcedente la indemnización reclamada con fundamento en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Manifestó el juez de primer grado, que la actora tampoco demostró encontrarse inmersa en un retén social por su condición de madre jefe de familia, pues no se allegó con la demanda prueba documental que permitiera evidenciar que la demandante ejercía la jefatura del hogar, tales como colillas de servicios públicos, recibos de pago de arriendo, colegios, alimentación, aportes a seguridad social, relacionadas con una hija menor a cargo.

Que se compartan los argumentos del juez de tutela para ordenar el reintegro, esto es que la ineficacia del despido derivó del actuar temerario del empleador quien, a manera de represalia, decidió despedir a la demandante, a sabiendas que dicha parte había presentado recurso de impugnación, y aun no se conocía la decisión del juez constitucional de segundo grado.

Tampoco accedió el *A Quo* a la pretensión subsidiaria de indemnización por despido injusto, pues si bien los argumentos presentados por la empresa no resultan válidos, esta indemnización perdió su finalidad por efectos del reintegro ordenado en el fallo de tutela.

Sin costas en el proceso, pues la interposición de la demanda obedeció al amparo transitorio propio de la acción de tutela.

## **VI. – GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Teniendo en cuenta el desistimiento al recurso de apelación que hiciera la parte demandada, y que la sentencia de primera instancia resulto desfavorable para la demandante ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA, se dispuso a su favor el grado jurisdiccional de consulta ante este Tribunal de Distrito Judicial, en los términos del art. 69 del CPTSS.

### **Alegatos de conclusión**

Encontrándose en la oportunidad procesal correspondiente el apoderado judicial de EFICACIA S.A., presentó sus alegatos de conclusión en segunda instancia, exponiendo los argumentos por los cuales considera debe confirmarse la decisión de primer grado, pues en su sentir no solo no se acreditaron los supuestos normativos que otorgan la protección especial, sino que los elementos probatorios presentados en juicio resultan insuficientes y meramente argumentativos, sin respaldo documental que permita activar un trato reforzado en los términos constitucionales y legales.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

## VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

**Naturaleza jurídica de la pretensión. – Relación laboral, reintegro por estabilidad laboral reforzada - Ley 361 de 1997, reten social por ser madre cabeza de familia; indemnización por despido injusto.**

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

El problema jurídico a resolver, en atención al grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor de la demandante, la problemática que debe resolver la Sala, consiste en dilucidar si la señora ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA fue despedida encontrándose en estabilidad laboral reforzada que reclama en aplicación de la Ley 361 de 1997, derivado de sus condiciones de salud, y por su condición de madre cabeza de familia, y si en consecuencia es procedente convalidar el reintegro ordenado en el trámite constitucional, pero por la situación planteada en la presente demanda, así como también la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y de manera subsidiaria de estudiará si a favor de la demandante se causó el derecho a la indemnización por despido injusto a la que alude el art. 64 del CST.

Lo anterior, dado que en el proceso no existe discusión en torno a los siguientes puntos:

- La vinculación laboral de la señora ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA con la sociedad EFICACIA S.A.
- El extremo inicial (8 de enero de 2019).
- La modalidad contractual (obra o labor).
- El salario devengado.
- El cargo desempeñado (merca-impulsadora).
- El reintegro laboral ordenado en fallo de tutela de segunda instancia, proferido por el JUZGADO TERCERO CIVIL DE CIRCUITO DE

ENVIGADO de fecha 3 de junio de 2020, dispuesto como mecanismo transitorio, dada la conducta desobligante del empleador, quien procedió a despedir a la demandante, a sabiendas que se estaba surtiendo el recurso de impugnación.

Lo anterior por cuanto lo resuelto frente a estos tópicos, no fue controvertido en apelación por los apoderados judiciales de ambas partes, y por ello no podrán ser objeto de un nuevo análisis en virtud del principio de consonancia al que alude el art. 66 A del CPTSS, ni del grado jurisdiccional de consulta al no ser desfavorable para la parte actora.

### **Reintegro por estabilidad laboral reforzada**

El reintegro solicitado por la señora ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA, tiene su razón de ser en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual consagrada una protección especial a las personas en estado de discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, a saber:

***“ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha [discapacidad] sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona [en situación de discapacidad] podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo<sup>1</sup>***

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su [discapacidad], sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren<sup>2</sup>. (Negrillas y subrayas de la Sala).*

Ahora, para resolver el problema jurídico a que se hizo referencia, ha de indicarse que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, que

<sup>1</sup> Aparte subrayado declarado exequible en sentencia C-531 de 2000.

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

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

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

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

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

dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; es decir que orienta su jurisprudencia al respecto, más desde un criterio material.

No obstante, se resaltan los últimos avances jurisprudenciales, conforme a los cuales las mencionadas corporaciones, han acercado su criterio sobre la institución, evidenciándose que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dado pasos de acercamiento a la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia Sala de Casación Laboral SL 1360 de 2018, en la cual se ha morigerado el criterio de antaño), y en Sentencia SL1158 de 2023, del 10 de mayo, radicación No. 90116, el órgano de cierre de la especialidad laboral reexaminó el tema respecto a la definición de discapacidad y a la protección de estabilidad laboral establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, acogiendo los criterios de discapacidad señalados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 del 2013, pero indicando que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 del 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 10 de junio del 2011, y de la Ley 1618 del 2013.

Señaló que, de acuerdo con la Convención aludida, la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes elementos:

*i. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*

*ii. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.*

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

el empleador estará en la responsabilidad de comunicar dicha situación al trabajador.

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

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

*(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo (factor humano).*

*(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual).*

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

Aduce la Corte que, si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y es preciso declarar su ineficacia, por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Recordó, además, que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador, indicando que éste podrá desestimar la presunción de despido discriminatorio al probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por último, señala que dicha Corte, en su función de unificación de la jurisprudencia se apartó de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración, toda vez que la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisa que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Para determinar si una persona es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada, es posible acreditar la condición de salud que le impide o dificulta de manera significativa o sustancial desempeñar sus actividades en condiciones regulares mediante: “i) el examen médico de retiro en el que se advierte sobre la enfermedad o recomendaciones médicas o incapacidades médicas presentadas antes del despido; ii) la demostración de que la persona fue diagnosticada por una enfermedad y que debe cumplir con un tratamiento médico; iii) la ocurrencia de un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas y también cuando de él existe calificación de pérdida de capacidad laboral; o cuando iv) el trabajador informa al empleador, antes de la desvinculación, que su bajo rendimiento se origina en una condición de salud que se extiende después de la terminación del vínculo”.*

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

### **Reten social – madre cabeza de familia**

Al respecto, debe recordarse que el retén social en el sector privado para madres cabeza de familia se refiere a la protección especial que el Estado debe garantizar a estas personas para evitar el despido injusto, especialmente durante procesos de reestructuración o fusión empresarial. Es una medida de acción afirmativa que busca garantizar los derechos fundamentales de los menores a cargo de estas madres trabajadoras.

A su vez, dicho concepto de “*madre cabeza de familia*” fue definido en el punto 1.3 del artículo 1° del Decreto 190 de 2003, en los siguientes términos: “...*Mujer con hijos menores de 18 años de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de ellas, y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al salario que devenga del organismo o entidad pública a la cual se encuentra vinculada...*”

Y si bien dicha normativa alude a entidades públicas, no puede perderse de vista que la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en varias sentencias de tutela relacionadas con los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social, ha dispuesto que dicha protección es de origen SUPRALEGAL, veamos:

**Sentencia T-638 de 2016:**

*“...la cual se desprende no solamente de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución que establece la obligación estatal de velar por la igualdad real y efectiva de los grupos tradicionalmente discriminados y de proteger a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, sino de los artículos 42, 43, 44 y 48 superiores; se trata en consecuencia de una aplicación concreta de las aludidas garantías constitucionales que están llamadas a producir sus efectos cuando quiera que el ejercicio de los derechos fundamentales de estos sujetos de especial protección pueda llegar a verse conculcado. En suma, la implementación de este tipo de medidas responde a imperativos constitucionales que se desprenden de los artículos 13, 42, 43 y 44 superiores, entre otros, y que constituyen en sí mismos fines esenciales en el Estado Social de Derecho...”*

Significa lo anterior, que esta figura también aplica al sector privado, donde se puede reclamar una estabilidad laboral en caso de demostrarse que la trabajadora es en realidad una “*madre cabeza de familia*”, advirtiendo la Sala que dicho concepto que va más allá al de una mujer que tiene hijos menores de edad o inválidos que dependen económicamente y exclusivamente de ella, sino que dicho concepto debe integrarse armónicamente con el de “*mujer cabeza de familia*”, a la que el Estado le debe una especial protección, según el artículo 43 de la Constitución Política, y que se encuentra desarrollado en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993, según el cual:

*“...es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar...”*

Y es que según la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia **SL1496 de 2014**, la madre cabeza de familia no sólo es la mujer con hijos menores o inválidos, sino también aquella que tiene a su cargo exclusivo la responsabilidad económica del hogar, **por la incapacidad para trabajar de los demás miembros, debidamente comprobada.**

Dicha interpretación se encuentra acorde a los postulados de la Constitución Política, pues preserva el especial interés del Estado de proteger a los núcleos familiares **que dependen de un único ingreso**, a través de acciones afirmativas, a la vez que no desfigura las reglas y objetivos de las normas que regulan en retén social. Así lo ha entendido, por otra parte, la Corte Constitucional, que en su reiterada jurisprudencia sobre tal figura y sus alcances frente a las madres cabeza de familia ha dicho que para detentar dicha se deben satisfacer los siguientes requisitos:

Sentencia **SU-388 de 2005**:

- I. Que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar;*
- II. Que esa responsabilidad sea de carácter permanente;*
- III. No sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre;*
- IV. Que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte;*
- V. Que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.*

Requisitos que han sido reiterados por la misma Corporación Judicial, en sentencias posteriores, como la SU-691 de 2017, T-084 de 2018, y más recientemente por la T-061 de 2025.

A partir de las anteriores consideraciones jurídicas, pasa la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante.

### CASO CONCRETO

En el presente asunto, debe recordarse que la actora se vinculó al servicio de la sociedad EFICACIA S.A., a través de un contrato de trabajo por obra o labor, cuyo extremo inicial lo fue el día 8 de enero de 2019, para ejercer el cargo de “mercaimpulsadora” en almacenes de cadena, según la prueba documental visible a folios 43 al 45 del archivo PDF 012.

<b>CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA</b> 1462778 1534426 1244		 040001950837	 <b>eficacia</b> 0400
<b>EMPLEADOR:</b> EFICACIA			0429CONT LABEF
<b>LUGAR DE CELEBRACIÓN:</b> MEDELLÍN			
<b>NATURALEZA DEL CONTRATO:</b> Par Obra o Labor Contratada			
<b>DESCRIPCIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA:</b> PARA DESEMPEÑAR LABORES ENFOCADAS AL MERCADEO E IMPULSO EN EL CANAL DE CADENAS			
COMERCIO			
<b>CARGO:</b>	MERCAIMPULSADORA CADENAS		
<b>SALARIO:</b>	\$ 806242/MES	<b>PERIODO DE PAGO:</b> 16 al 31-1 al 15	
<b>FECHA DE INICIACIÓN:</b>	08/01/2019		
<b>TRABAJADOR:</b>	ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA		
<b>DOMICILIO:</b>	CALLE 47B # 98A - 27 APTO 301		
<b>DOCUMENTO DE IDENTIFICACION:</b>	1037631780 DE: ENVIGADO		

*Medina*  
*Porvenir*

Que durante la vigencia del contrato de trabajo, la demandante recibió comunicación de su empleador, mediante la cual se le informaba una suspensión inicial del contrato de trabajo por 15 días, que irían del 24 de marzo de 2020 hasta el 16 de abril de 2020, motivada en una circunstancia de fuerza mayor (confinamiento obligatorio, derivado de la pandemia del Covid-19), y con fundamento en el numeral 1° del art. 51 del CST, según se aprecia a folios 73 del archivo PDF 012.

Teniendo en cuenta los últimos acontecimientos a nivel nacional y mundial referentes a la propagación del Coronavirus COVID – 19, queremos hacer un llamado a la conciencia y sumarnos responsablemente a la causa de evitar más contagios.

Es nuestra preocupación legítima, velar por el bienestar y salud de todos nuestros colaboradores que son nuestra principal razón de ser. En muestra de esta preocupación y aportar a la disminución en la propagación del virus de riesgo biológico COVID – 19, y teniendo en cuenta de que se trata de una fuerza mayor que ha afectado a la sociedad y haciendo alusión al artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo.

La compañía ha tomado la decisión de suspender temporalmente su contrato de trabajo a partir del Martes 24 de marzo del 2020 y por un periodo inicial de 15 días calendario, reintegrándose a sus labores el 16 de abril de los corrientes, garantizando tus aportes a seguridad social en salud y pensión.

Esta suspensión podrá ser mayor o menor según la situación del país se normalice.

Sin embargo, la actora al considerar que la suspensión del contrato de trabajo fue injusta e ilegal, pues su empleador continuó desarrollando el objeto social, decidió formular acción de tutela buscando la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, vida digna y debido proceso.

La acción constitucional fue conocida en primera instancia por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Envigado – Ant., quien, mediante providencia del 29 de abril de 2020, decidió declaró improcedente la acción de tutela impetrada (folios 76 al 86 del archivo PDF 012).

Encontrándose en trámite el recurso de impugnación frente a la sentencia de tutela de primera instancia, la empresa EFICACIA S.A., en comunicación del 30 de mayo de 2020, le hizo saber a la demandante, que su relación laboral terminaba en la misma fecha, debido a que las labores para las cuales había sido contratada habían culminado (folios 75 del archivo PDF 012), veamos:

Medellín, 30 de mayo de 2020

Señor (a)  
CANO/CASTAÑEDA/ANDREA CAROLINA  
CC 1037631780  
Medellín, Antioquia.

Respetado Señor(a):

Por medio de la presente le informamos que su contrato individual de trabajo por obra o labor contratada termina en el día de hoy habida cuenta que las labores para las cuales fue contratado culminaron.

El pago de sus salarios y prestaciones sociales se realizará a la cuenta de ahorros que reporto para el pago de nómina.

Con el presente documento le estamos certificando paz y salvo sobre los aportes a la seguridad social integral y a la parafiscalidad con base en su salario y en cumplimiento de lo descrito en la Ley 789 de 2002 hacemos entrega de las copias de las planillas correspondientes a los últimos tres meses de contrato de trabajo.

Y finalmente el día 3 de junio de 2020, el JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ENVIGADO – ANT., al resolver la impugnación presentada por la demandante, decidió lo siguiente (folios 87 al 102 del archivo PDF 012):

**“Primero. Revocar** la sentencia proferida por la Juez Municipal de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Envigado - Antioquia, el 29 de abril de 2020, y en su lugar **CONCEDER** el amparo transitorio del derecho al trabajo, mínimo vital y vida digna de la señora Andrea Carolina Cano Castañeda en contra de la sociedad Eficacia S.A.S.

**Segundo. Ordenar** a Eficacia S.A.S., por intermedio de su representante legal o de quien haga sus veces que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda a restablecer el contrato laboral de la accionante, realizando el pago de los salarios desde el 17 de abril de 2020 y hasta la fecha en que el Juez natural dirima el conflicto o la presente sentencia pierda sus efectos por lo mencionado en el párrafo siguiente.

*La accionante Andrea Carolina Cano Castañeda deberá promover la acción correspondiente, dentro de los tres (3) meses siguientes al momento en que se restablezcan los términos judiciales por parte del Consejo Superior de la Judicatura, concretamente cuando se restablezca la posibilidad de presentar demandas ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, so pena que la presente decisión pierda sus efectos.”*

Lo anterior al estimar el juez constitucional de segundo grado, que si bien la actora no detentaba una estabilidad laboral por sus condiciones de salud (luxación de rotula) y ser madre cabeza de familia, la terminación del contrato cuando se encontraba en curso la resolución del recurso de impugnación en

trámite de tutela, constituía una conducta retaliativa de la empresa, que debía ser sancionada con el reintegro, y dado que la empresa no reactivó el pago de los salarios y prestaciones, luego de haber concluido el término de suspensión del contrato de trabajo, se accedió a su reconocimiento, dada la vulneración del derecho al mínimo vital y por ende la vida en condiciones dignas de la accionante y su hija menor Ana Sofía Ocampo.

De lo visto hasta el momento, es claro para la Sala que la demandante ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA no demostró durante el trámite de tutela, detentar una estabilidad laboral reforzada derivada de sus condiciones de salud, o por su calidad de madre de una hija menor, por el contrario, su reintegro al puesto de trabajo obedeció a la conducta desobligante y la represalia que su empleador adoptó durante el trámite de la acción de tutela.

Y descendiendo al trámite del proceso ordinario laboral, y luego del análisis conjunto del acervo probatorio allegado al plenario bajo las reglas de la sana crítica, tal y como lo ordena el art. 176 del Código General del Proceso, también concluye la Sala que la estabilidad laboral reforzada reclamada por la señora CANO CASTAÑEDA no se encuentra acreditada, y mucho menos para el 30 de mayo de 2020, fecha en que se produjo su desvinculación de la empresa EFICACIA S.A., pues para ese momento la aquí demandante no presentaba una condición de salud que impidiese la normal ejecución de sus obligaciones laborales en el cargo para el cual había sido contratada “MERCAIMPULSADORA” en almacenes de cadena, pues según la historia clínica aportada con la demanda (folios 37 del archivo PDF 002), la actora solo tenía un **antecedente** de salud, consistente en una “LUXACIÓN DE ROTULA IZQUIERDA” que databa del mes de agosto de 2019, por la cual llegó a tener unas **recomendaciones temporales** de **3 meses**, tales como: subir y bajar escalas, marcha prolongada, bipedestación prolongada, trabajo en altura, levantar y/o movilizar objetos pesados, marcha por terreno irregular y/o inclinado.

19/8/2020

HISTORIA CLINICA

HISTORIA CLINICA (Hoja de Evolución)			
<b>Paciente:</b> ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA		<b>Identificación:</b> CC 1037631780	
<b>Ocupación:</b> No disponible		<b>Sexo:</b> Femenino	<b>Edad:</b> 26 Años
<b>Afiliación:</b> COTIZANTE	<b>Teléfono (1):</b> 3261816	<b>Teléfono (2):</b> 3024094349	<b>Plan:</b> POS
<b>Raza:</b> No Disponible	<b>Condición:</b> No Disponible	<b>Nivel Socioeconómico:</b> No Disponible	
<b>Servicio:</b> CONSULTA ORTOPEDIA MODULO RODILLA		<b>Orden:</b> 50173-97446900	<b>Tipo Consulta:</b> No Disponible
<b>IPS Atiende:</b> INCODOL- INSTITUTO COLOMBIANO DEL DOLOR ORTOPEDIA <b>Fecha:</b> 2020/08/14 06:59 <b>Estado:</b> SIN IMPRIMIR (EN LINEA)			
<b>Responsable:</b> No disponible			
<b>Acompañante:</b> No disponible			
<b>Motivo Que Origina la Consulta:</b> ENFERMEDAD GENERAL. <b>Consentimiento Informado:</b> SI			
<p><b>MC:</b> Atendiendo la alerta mundial y las recomendaciones de la OMS para la contingencia de la pandemia actual, y teniendo en cuenta que debemos minimizar el contacto físico y la exposición de los pacientes y el personal de salud, se verifica telefónicamente con el paciente su motivo de consulta y se encuentra lo siguiente... 26 años mercaderista. RODILLA IZQUIERDA HACE UN AÑO LUXACION DE ROTULA IZQUIERDA. HA REALIZADO FISIOTERAPIA PERO PERSISTE CON DOLOR CREPITO, DOLOR CON LAS ESCALAS Y CON LA MARCHA POR TERRENO INCLINADO, DOLOR PARA INICIAR LA BIPEDESTACION. TEATRO POSITIVO. DOLOR CON EL CALZADO DE TACON ALTO. TAC DE ROTULAS DISPLASIA TROCLEAR IZQUIERDA CON LATERALIZACIÓN DE LA RÓTULA POR SUBLUXACIÓN. SEVERO AUMENTO DEL ÁNGULO DE INCLINACIÓN PATELAR BILATERAL DE PREDOMINIO IZQUIERDO QUE FAVORECE LA LUXACIÓN RECIDIVANTE. OSTEOPENIA DE LA RODILLA IZQUIERDA... RMN: CONDROMALACIA PATELAR GRADO 2, PATELA ALTA, ASOCIADO A UN ÁNGULO DEL SULCUS TROCELAR PATOLÓGICO, EN RELACIÓN CON DISPLASIA TROCLEAR...P/ PTE CON SUB LUXACION INVETERADA DE LA ROTULA IZQUIERDA QUE REQUIERE MANEJO QUIRURGICO. RESTRICCIÓN PERMANENTE PARA LAS ESCALAS. SE DA ORDEN DE CITA PRESENCIAL POR ORTOPEDIA PARA DEFINIR MANEJO QUIRURGICO. SS ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO CON RECOMENDACIONES TEMPORALES POR 3 MESES PARA EVITAR SUBIR Y BAJAR ESCALAS, PARA LA MARCHA PROLONGADA, PARA LA BIPEDESTACION PROLONGADA, PARA EL TRABAJO EN ALTURA, PARA LEVANTAR Y/O MOVILIZAR OBJETOS PESADOS, PARA LA MARCHA POR TERRENO IRREGULAR Y/O INCLINADO POR 3 MESES A PARTIR DE LA FECHA EA: ...</p>			
<b>Revisión Sistemas :</b> Generalidades : Cabeza Cuello OS ; Gastrointestinal : Cardiorespiratorio : Genitourinario : Osteomuscular ; Neurológico : Hematopoyetico : Piel y Faneras :			
<b>Signos Vitales:</b> Descripción: Pulso: 70/min Rítmico <b>Examen Físico:</b> Cabeza Cuello OS : no evaluado Cardiorespiratorio : no evaluado Gastrointestinal : no evaluado <b>GenitoUrinario :</b> no evaluado <b>Osteomuscular :</b> no evaluado <b>Neurológico :</b> no evaluado <b>Hematopoyetico Físico :</b> no evaluado <b>Piel y Faneras :</b> no evaluado			
<b>Dx:</b> M221 SUBLUXACIÓN RECIDIVANTE DE LA RÓTULA. Impresión diagnóstica			

Recomendaciones que finalizaron en el mes de noviembre de 2019, esto es, en fecha muy anterior a la suspensión y/o desvinculación laboral, y según la relación de pago de incapacidades aportada con la réplica (folios 51 y 52 del archivo PDF 012), la señora CANO CASTAÑEDA solo registró incapacidad por su patología de luxación de rodilla izquierda hasta el 4 de agosto de 2019, no encontrándose incapacitada para el mes de mayo de 2020, veamos:

Fecha_Inicio	Fecha_Fin	Fecha_Pago	Est_Cod_Incaj	Est_Des_Incaj	Est_Cod_Pagc	Est_Des_Pago	Vir_Concepto	Vir_Esperado	Vir_IBC	Dias_Inc	Dias_Pagados
25/06/2019	29/06/2019	18/07/2019 15:15	4	Recaudada	3	Pagada	0	36807	828116	5	5
03/07/2019	07/07/2019	18/07/2019 15:15	4	Recaudada	3	Pagada	0	36807	828116	5	5
08/07/2019	17/07/2019	18/07/2019 15:15	4	Recaudada	3	Pagada	0	147228	828116	10	10
18/07/2019	27/07/2019	18/07/2019 15:15	4	Recaudada	3	Pagada	0	128824	828116	10	10
28/07/2019	04/08/2019	12/08/2019 18:34	1	Confirmada	3	Pagada	0	92017	828116	8	8
19/08/2020	20/08/2020	08/09/2020 16:59	7	N/A Recaudado	3	Pagada	0	0	877804	2	2
23/08/2020	25/08/2020	08/09/2020 16:59	1	Confirmada	3	Pagada	0	19508	877804	3	3
26/08/2020	30/08/2020	08/09/2020 16:59	1	Confirmada	3	Pagada	0	39015	877804	5	5

Cod_Diasnost	Descripcion_C	Clase de Personal
S830	LUXACION DE TEMPORAL	
S830	LUXACION DE TEMPORAL	
M220	LUXACION REI TEMPORAL	
M220	LUXACION REI TEMPORAL	
M220	LUXACION REI TEMPORAL	
M255	DOLOR EN AR TEMPORAL	
U072	COVID-19 (vir) TEMPORAL	
U071	COVID-19 (vir) TEMPORAL	

Así las cosas, no se vislumbraba para la fecha de terminación del vínculo laboral, la existencia de una condición de indudable afectación, que pudiera

conducir al conocimiento del empleador de la situación de vulnerabilidad y especial protección de la trabajadora, para que opere la presunción de que su despido ocurrió como acto discriminatorio, y es que según la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, “...no toda afección de salud es merecedora de la protección foral...”<sup>3</sup>, lo que significa que no está determinada por la existencia de una patología o una incapacidad médica, sino por “una situación objetiva, concretada en un grado de limitación relevante”, que garantice su finalidad y el efecto jurídico que se busca proteger, esto es, la no discriminación en el empleo.

Y es que en atención al postulado de la carga de la prueba al que alude el art. 167 del Código General del Proceso<sup>4</sup>, el impacto en las actividades laborales, debía acreditarse a partir de varios supuestos: **(i)** la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, **(ii)** el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o **(iii)** ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado, todo lo cual debía estar presente al 30 de mayo de 2020, fecha de terminación del vínculo laboral.

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

Y respecto a la estabilidad laboral que se reclama, fruto del reten social dispuesto a favor de las madres cabeza de familia, debe decirse que la demandante ANDREA CAROLINA CANO CASTAÑEDA, no acreditó el cumplimiento de los supuestos establecidos por la jurisprudencia constitucional<sup>5</sup>, para activar dicha protección, pues no demostró que el padre de

---

<sup>3</sup> Sentencia CSJ SL5700-2021.

<sup>4</sup> “...**ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”

<sup>5</sup> Sentencia **SU 388 de 2005.**

su hija menor<sup>6</sup>, esto es, el señor JULIÁN MAURICIO OCAMPO GÓMEZ se hubiese sustraído del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias, o que estuviese imposibilitado para asumir dicha responsabilidad por motivos verdaderamente poderosos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o la muerte.

Pues ninguna prueba se allegó en tal sentido, como lo podría ser la formulación de una demanda por inasistencia alimentaria, o un dictamen médico laboral en el que se concluya que el señor JULIÁN MAURICIO OCAMPO GÓMEZ padece de alguna discapacidad que lo margina del mercado laboral, y lo hace depender de terceras personas.

Bajo el anterior panorama, de cara a los requisitos exigidos por la jurisprudencia nacional para la configuración del fuero de estabilidad reforzada a los que se hizo referencia en el marco conceptual, debe concluirse que la actora no cumple con los presupuestos o reglas jurisprudenciales para que opere la ineficacia del despido, y el reintegro por estabilidad laboral reforzada en los términos de la Ley 361 de 1997, derivado de razones diferentes a las analizadas por el juez de tutela, quien dispuso el reintegro de la demandante bajo el supuesto de haber sido despedida mientras estaba en curso del trámite de la acción constitucional de tutela.

En consecuencia, habrá de confirmarse íntegramente la sentencia objeto de consulta.

Y al encontrarse vigente la relación laboral, no hay lugar a la pretensión subsidiaria relativa a la indemnización por despido injusto a la que alude el art. 64 del Código Sustantivo de Trabajo, pues según la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, la **indemnización** y el **reintegro** son soluciones alternativas y excluyentes para resarcir el daño que pueda sufrir el trabajador, tal postura puede verse en las sentencias SL2690-2021, SL4782-2018, CSJ SL 17 abril.2012, rad. 40276, que reiteró lo que sobre dicho punto se sostuvo en la CSJ 10 nov. 2004, rad. 23610, en cuanto a que:

---

<sup>6</sup> Registro civil de nacimiento, visible a folios 36 del archivo PDF 002.

*[...] Según las anteriores consideraciones, el contrato no terminó y ha estado vigente. Si ello es así, no puede el trabajador beneficiado por el reintegro retener el monto de la indemnización por despido que recibió en el momento de la ilegal terminación, ni de cualquier otro que por su esencia y naturaleza sea contrario al restablecimiento del vínculo, como ocurre, por ejemplo, con la liquidación definitiva del auxilio de cesantía que teniendo como causa el fenecimiento del contrato, recibió en ese momento.*

*En este caso, cuando el trabajador ha recibido una indemnización por despido y otros derechos laborales y judicialmente se ha decretado su reintegro sin solución de continuidad, es lógico y de sentido común pensar que esos pagos perdieron su causa y su razón de ser. Y si así sucede, en el que de otro lado, el empleador debe pagar los salarios y prestaciones correspondientes causados durante el período en que el asalariado estuvo cesante, surge incontrastablemente que las partes quedan obligadas a las restituciones mutuas, pues por fuerza de la decisión judicial, el contrato de trabajo recobró su vigencia y esa vigencia cubre también el tiempo durante el cual el trabajador estuvo desvinculado por la decisión ilegal de su empleador.*

*Ciertamente, no se necesitan mayores consideraciones para llegar a ese aserto, ya que de lo contrario, con evidente menoscabo de los principios de la buena fe y del enriquecimiento sin causa, resultaría beneficiado doblemente el trabajador que se apropia de montos cuyas causas desaparecieron precisamente por la acción judicial que él instauró y que procura el restablecimiento de las cosas al estado anterior en que se encontraban cuando fue despedido por una determinación de su empleador que posteriormente es declarada inválida.*

No existiendo más aspectos de la sentencia de primer grado que deban ser revisados en virtud del grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante, habrá de confirmarse lo resuelto por el A Quo, por encontrarse ajustado a derecho.

Sin costas en esta instancia, por ser la consulta un trámite oficioso.

#### **VIII. - DECISIÓN.**

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia objeto de consulta de fecha 29 de abril de 2024 proferida por el JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, según lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: Sin COSTAS** en esta instancia.

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

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

**Firmado Por:**

**Martha Teresa Florez Samudio**  
**Magistrada**  
**Sala 07 Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Hugo Alexander Bedoya Diaz**  
**Magistrado**  
**Sala 008 Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Carmen Helena Castaño Cardona**  
**Magistrada**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena  
validez jurídica,

conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario  
2364/12

Código de verificación:

**738512725fb2dc2c5012b3d09d5d6276e63bc097a923a28171152015ac8859b**

**1**

Documento generado en 29/05/2025 01:41:02 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la  
siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**