

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL**

**Magistrado Ponente:  
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, Veintiséis (26) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>SHIRLEY LORENA CRUZ ESCOBAR</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>URBASER POPAYÁN S.A. E.S.P.</b>
<b>RADICADO No.</b>	<b>19-001-31-05-002-2022-00066-01</b>
<b>INSTANCIA</b>	<b>GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA</b>
<b>TEMA</b>	<b>ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD – LEY 361 DE 1997.</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>SE CONFIRMA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.</b>

**1. ASUNTO A TRATAR**

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado Ponente, procede a proferir

sentencia escrita que resuelve el **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** frente a la sentencia de primera instancia del día veinticuatro (24) de enero del año dos mil veintitrés (2023), proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN (CAUCA), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

## 2. ANTECEDENTES

### 2.1. Hechos y pretensiones de la demanda

Pretende la demandante: (i) se reconozca la existencia de un contrato laboral a término indefinido entre ella y URBASER POPAYÁN SAESP. Este contrato habría concluido unilateralmente por parte del empleador, mientras la demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada; (ii) se declare ineficaz el despido ocurrido el 21 de noviembre de 2021 y exige que se ordene su reintegro en un puesto de trabajo equivalente o superior al que desempeñaba previamente. (iii) Pretende que la demandada pague la indemnización correspondiente a ciento ochenta (180) días, según lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Además, solicita la actualización e indexación de esta indemnización. Asimismo, el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social no percibidos hasta que se ordene su reintegro, todos ellos también sujetos a actualización e indexación; y, finalmente, (iv) se impongan las costas del proceso a la parte demandada<sup>1</sup>.

Como **supuestos fácticos relevantes**, sostiene que, suscribió un contrato a término indefinido, desde el 22 de julio de 2020, hasta el 12 de noviembre de 2021 y desempeñó el cargo de ejecutiva de venta.

Se argumenta, tras su incorporación a la empresa, se le restó importancia a sus funciones, experimentando discriminación laboral. Además, surgieron complicaciones con el Líder de

---

<sup>1</sup> El escrito de demanda se ubica en las páginas 2 a 20 del archivo 03DemandaAnexos, del cuaderno digital de primera instancia.

Operaciones de Popayán, Carlos Alberto Coral, por la infraestructura inexistente necesaria para ejecutar los nuevos contratos.

En junio de 2021, el señor William Tabares Perea asumió el cargo de gerente suplente. A pesar de que la demandante debería haber mantenido una relación laboral directa con él para cumplir con las metas contractuales establecidas, esto resultó imposible. El señor Tabares Perea delegó dicha responsabilidad al señor Julio Mario Mora, Coordinador de Venta a Nivel Regional – Occidente, generando así un considerable nivel de estrés para la demandante.

Indica también la demandante, ha experimentado situaciones de displicencia, constante indiferencia y rechazo por parte de las dos personas mencionadas anteriormente. Estas actitudes la han llevado a desarrollar cuadros de ansiedad. El creciente nivel de estrés que experimentó no solo afectó su desempeño laboral habitual, sino que también repercutió negativamente en su salud emocional y mental. Este deterioro en su bienestar culminó en un diagnóstico por parte de la NUEVA EPS el 24 de septiembre de 2021, que indicó un *"episodio depresivo que requiere valoración por la especialidad"*.

Dada la gravedad de su estado de salud, la demandante fue remitida a psiquiatría y se le prescribió medicación con fluoxetina, para tratar la depresión.

La demandante expone, para el 13 de octubre de 2021, se le asignó la responsabilidad de presentar el presupuesto para el año 2022 frente a diversas personas. Sin embargo, en ese momento, dice que experimentó una crisis que le impidió expresarse verbalmente. Este incidente evidenciaba, según la demanda, el grave estado de salud mental por el que atravesaba la demandante en ese período; por lo cual, en la misma data, dio a conocer su grave estado de salud al señor Julio Mario Mora, quien le recomendó dirigirse con la psicóloga al servicio de URBASER POPAYÁN, pudiendo contactar una cita con la profesional el 22 de octubre de 2021.

Además, la demandante señala que, el 21 de octubre de 2021 un médico general se le diagnosticó “*episodio depresivo grave, sin síntomas psicóticos – trastorno mixto de ansiedad y depresión*”, con formulación de medicación e incapacidad por 2 días. Que, a pesar de ello, el señor William Tabares Perea el 12 de noviembre de 2022 le dio por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa.

La demandante argumenta que la empresa, URBASER POPAYÁN SAESP, le entregó la liquidación laboral y la indemnización por despido sin justa causa. Sin embargo, se le impidió continuar con la atención médica y tratamiento, poniendo en riesgo su salud y vida. Además, la situación generada por su despido ha representado un obstáculo significativo para la obtención de empleo. En este sentido, destaca su condición de debilidad manifiesta, agravada por la discriminación experimentada debido a su estado de salud.

Además, sostiene que URBASER POPAYÁN SAESP no encontró una causa objetiva para su despido. En particular, señala que se le informó sobre una reorganización administrativa como motivo de su terminación laboral; sin embargo, este argumento se ve cuestionado por el hecho de que el puesto que ocupaba fue nuevamente anunciado en la página web de la empresa pocos días después de su despido. La demandante argumenta que, según la normativa, el despido requería autorización del Ministerio del Trabajo, ausencia que hace que el despido sea ineficaz en términos legales.

## **2.2. Contestación de la demanda:**

La apoderada judicial de URBASER POPAYÁN SAESP respondió a la demanda (documento 10Contestación demanda Urbaser), reconociendo la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, en el período del 22 de julio de 2020 al 12 de noviembre de 2021. Además, admitió la terminación unilateral de dicho contrato por parte de la empresa. A pesar de esto, se afirmó que se proporcionaron todas las garantías

necesarias a la demandante para llevar a cabo sus funciones de manera adecuada.

De otra parte, se argumenta la falta de conocimiento acerca del estado de salud emocional, mental y psicológica de la señora SHIRLEY LORENA CRUZ ESCOBAR, debido a la falta de notificación formal al respecto.

Se enfatiza que la decisión de terminación no estuvo vinculada al estado de salud de la demandante, sino más bien a una reorganización empresarial llevada a cabo por URBASER POPAYAN S.A. ESP. Además, se destaca que la demandante cumplía sus funciones de manera normal hasta la fecha de la terminación, sin que su supuesto estado de salud interfiriera en la ejecución de sus labores.

Por lo anterior, sostuvo que no era necesario solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo por cuanto la señora Shirley Lorena Cruz no era una persona discapacitada ni en estado de debilidad manifiesta. Dado lo expuesto, se manifiesta oposición a la solicitud de reintegro y cualquier otra pretensión que derive de dicha solicitud.

Excepciones perentorias: (1) inexistencia de la obligación, (ii) cobro de lo no debido, (iii) pago, (iv) buena fe, (v) prescripción, (vi) compensación y (vii) innominada.

### **2.3. Decisión de primera instancia:**

Cumplidas las ritualidades de rigor, el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN, CAUCA, el día 24 de enero de 2023, procedió a dictar **SENTENCIA** en la cual resolvió: **(i) declarar** que entre la sociedad URBASER POPAYÁN S.A. ESP y la señora SHIRLEY LORENA CRUZ ESCOBAR existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos lo fueron entre 22/07/2020 y el 12/11/2021, fecha en que finalizó sin mediar una justa causa por parte del

empleador, **(ii) NEGAR** las demás pretensiones de la demanda, y **(iii) CONDENAR** en costas a la demandante.

**TESIS DEL JUEZ:** Considera que las partes han aceptado la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, en los extremos atrás citados, impidiendo así un análisis detallado de este aspecto.

Al tratar los demás temas, enfatiza que no se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para declarar la ineficacia del contrato laboral celebrado entre las partes.

Para llegar a la conclusión mencionada, el Juez resalta que durante el careo conforme al artículo 223 del CGP, realizado durante el interrogatorio al representante legal, la demandante afirmó que, al momento de la terminación del contrato laboral, estaba activa y trabajando. Además, refiere que, si bien la demandante menciona haber comunicado su estado de salud al señor Julio Mario Mora, su jefe inmediato, a través de una llamada, esta declaración no coincide con lo narrado en el hecho 12° de la demanda; adicionalmente, la parte desistió de ese testimonio.

El Juez, además, revela que en la historia clínica de septiembre y octubre de 2021 se evidencia un diagnóstico de depresión sin síntomas psicóticos y un trastorno mixto de ansiedad y depresión, con una incapacidad de 2 días. Sin embargo, la valoración de estos documentos no proporciona al juzgador la certeza de que la demandante estuviera verdaderamente incapacitada el 12 de noviembre de 2021, ni que la demandada estuviera al tanto de su condición en ese momento.

En este contexto, el Juez concluye que no se ha demostrado una incapacidad o discapacidad de tal magnitud que dificultara significativamente el desempeño de las labores asignadas a la demandante en condiciones normales y hace mención a la jurisprudencia constitucional que destaca que *"no cualquier afectación a la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional"*

(Sentencia T-277 de 2020). Además, dijo que, no se ha presentado evidencia que respalde la afirmación de que el empleador estaba al tanto del diagnóstico emitido por psiquiatría el 10 de octubre de 2021.

En consecuencia, se refuerza la idea de la falta de acreditación de una condición incapacitante y la ausencia de conocimiento por parte del empleador como elementos clave en la conclusión del Juez.

Además, para sustentar lo anterior, el Juez tuvo en cuenta el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en consonancia con el artículo 1° de la Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad"; y la sentencia SL5700, radicado No. 89595, del 1 de diciembre de 2021.

### **3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Con respecto a los alegatos en segunda instancia, de acuerdo con la nota secretarial que precede, suscrita por el secretario de esta Sala Laboral (archivo #07, del expediente digital de segunda instancia), y constatado el expediente digital, únicamente se recibieron alegatos por parte de URBASER POPAYÁN S.A. ESP.

En sus argumentos, la sociedad demandada reafirma los puntos presentados en su respuesta inicial. Específicamente, sostiene que la terminación del contrato de trabajo con la señora Shirley Cruz fue sin justa causa, atribuyéndola a una reorganización empresarial respaldada por pruebas documentales aportadas con la demanda. La empresa destaca que, como resultado de esta terminación, procedió a efectuar el pago correspondiente de la liquidación laboral y la indemnización. De igual, indica que quedó probado que, durante la vigencia del contrato laboral, se realizó el pago de salarios, prestaciones, aportes al sistema de seguridad social integral.

La sociedad demandada argumenta que no se ha presentado evidencia sumaria que respalde la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas que impidieran a la ex trabajadora el desarrollo normal de una actividad laboral, ni mucho menos se informó del padecimiento de una patología, y, en el interrogatorio de la parte la señora Cruz expresó que actualmente se encuentra activa laboralmente y confirmó que no había sido calificada a la fecha.

En virtud de lo anterior, al no cumplirse con los requisitos de la estabilidad laboral reforzada en razón de encontrarse en debilidad, le solicita al Tribunal, se sirva confirme la sentencia de primera instancia.

#### **4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES**

**COMPETENCIA:** En virtud de que se ha desistido del recurso de apelación propuesto inicialmente por el apoderado judicial de la parte demandante y siendo las pretensiones principales y de condena contrarias a los intereses de dicha parte, se da cabida a la consulta, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, siendo esta Sala de Tribunal es competente para desatar el grado de jurisdicción denominado “consulta”.

**Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica** para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

**En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva** no hay objeción alguna porque la acción la ejerce la presunta titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

**El funcionario judicial que conoció del asunto es el competente** y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

## 5. PROBLEMAS JURÍDICOS

Comienza la Sala por destacar, no hubo controversia entre las partes sobre los siguientes aspectos, **(i)** que a las partes las unió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 22 de julio de 2020<sup>2</sup>; **(ii)** la trabajadora se desempeñaba como «ejecutiva de ventas»; y **(iii)** el 12 de noviembre de 2021 fue despedida sin justa con el correspondiente pago de una indemnización por despido injusto<sup>3</sup>.

Acorde con el los antecedentes expuestos y con miras a resolver la consulta, corresponde a esta Sala Laboral estudiar como **PROBLEMAS JURÍDICOS** los siguientes:

- 5.1. ¿Al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte de la sociedad URBASER POPAYÁN S.A. ESP, el día 12 de noviembre de 2021, la señora SHIRLEY LORENA CRUZ ESCOBAR se encontraba afectada en su salud con alguna enfermedad que le mereciera la protección legal de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997?
  
- 5.2. En caso de respuesta afirmativa, se pasará a establecer:  
¿Procede el reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta días del salario; el reintegro reclamado; junto con los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social s dejados de percibir la demandante mientras ha estado cesante?

---

<sup>2</sup> La copia del contrato de trabajo se ubica en las páginas 36 a 50, del archivo 03DemandaAnexos, del cuaderno 001.

<sup>3</sup> Ver, pág. 70, ibidem.

## **6. SOBRE LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA POR ENFERMEDAD Y SUS REQUISITOS:**

**La respuesta de la Sala al primer problema jurídico es negativa**, lo que conduce a la confirmación de la sentencia de primera instancia que denegó las pretensiones relacionadas con la protección laboral reforzada, respecto de las cuales se limita la consulta, por no cumplirse con los presupuestos establecidos en la ley (art. 26, Ley 361 de 1997) ni en la jurisprudencia, con fundamento en las siguientes premisas:

**6.1.** El derecho al trabajo en Colombia ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.).

Además, como derecho fundamental, sometido a la especial protección del Estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.), está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (Artículo 53 de la C.P.).

Todas estas reglas superiores están acordes con las reglas internacionales del trabajo que obligan al Estado Colombiano, particularmente las del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 1988.

**6.2.** En procura de extender la protección de este derecho fundamental, EL CONSTITUYENTE se ocupó de la garantía y protección de este derecho al trabajo para aquellas personas que tienen minusvalía física, sensorial y psíquica (Artículos 13, 47 y 54 de la CP).

En desarrollo de estos preceptos superiores e internacionales, EL LEGISLADOR, por medio de la Ley 361 de 1997, *por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones severas y profundas*, en el capítulo IV “De la integración laboral”, artículos 22 a 34, se ha ocupado de regular

la estabilidad laboral de algunas personas, en especial de aquellas que por la disminución de su capacidad laboral son objeto de mayor protección.

En el presente caso, como quiera que el despido ocurrió en el año 2015, procede la aplicación de los artículos 1, 5 y 26 de La Ley 361 de 1997, con las modificaciones introducidas por la Ley 1316 de 2009, en concordancia con el artículo 121 del Decreto 019 de 2012.

Dicha normatividad establece:

**“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** *En ningún caso la ~~limitación~~ discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha ~~limitación~~ discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona ~~limitada~~ en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ 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.”*

Debe aclararse, por razón de la declaración de EXEQUIBILIDAD CONDICIONADA efectuada por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, la expresión LIMITACIÓN de la normativa anterior, se debe entender por “discapacidad” o “en situación de discapacidad”.

**6.3.** Al analizar los precedentes jurisprudenciales de la Sala Laboral de la CSJ y de la Corte Constitucional con relación a la protección de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, se observa una notable convergencia y complementariedad entre ambas cortes, que puede resumirse de la siguiente manera:

**6.3.1. La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral**, respecto de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desde la sentencia fundacional del 15 de julio de 2008, con radicación 32532, había sostenido la tesis de que la estabilidad laboral reforzada a que se refiere la citada norma, únicamente cobija a las personas que dicha normatividad considera como limitadas o en condición de discapacidad, es decir, aquellas que tienen un grado de discapacidad superior al 15% de la limitación moderada exigida<sup>4</sup>.

No obstante, en la reciente sentencia SL-1152 de 2023, la cual fue reafirmada en la sentencia SL-1154 de 2023, se retoma la tesis previa y se establece un nuevo alcance para el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Este nuevo enfoque se basa principalmente en la interpretación de la norma a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. No obstante, antes de llegar a esta interpretación, se examina previamente el contenido y las implicaciones del concepto de discapacidad incluidos en diversos instrumentos internacionales que influyen en la interpretación que se debe adoptar y que son parámetros para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución<sup>5</sup>.

Este análisis se centra especialmente en el ámbito laboral y la estabilidad consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conduciendo a la siguiente conclusión:

*“(...) Pues bien, según el inciso 2. ° del artículo 1. ° de la convención -se refiere a la «Convención sobre los derechos de las personas con*

---

<sup>4</sup> Ver entre otras, las providencias del 25 de marzo de 2009, rad. 35606; del 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235; del 3 de noviembre de 2010, radicación 38992 y del 28 de agosto de 2012, Radicación 39207; del 7 de septiembre de 2016, radicado 51865; del 25 de enero de 2017, radicado 45314; SL5700-2021 del 1° de diciembre de 2021, radicación No. 89595; sentencia del 3 de agosto de 2022, SL2703-2022, Radicación N°. 79042.

<sup>5</sup> Los instrumentos internacionales mencionados por la CSJSL son los siguientes: la Resolución n.º 48/1996 del 20 de diciembre de 1993, emitida por la Asamblea de las Naciones Unidas, que trata sobre las "Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad"; la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, en el 2001, aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud y la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006. Esta última convención, según la Corte (SL SL-1152 de 2023) «configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad» (CC C066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).

discapacidad», **«Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»**

Así mismo, señala:

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

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

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

1. *Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Destaca la Sala.*

[...]

*A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.*

*Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 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 de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.

**ii. 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, aquella 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 que los demás.

[...]

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 [...]. [...].

**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, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;
- 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 la 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 el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.*

***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. 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 prestaciones.***

*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 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.*

*Es importante reiterar 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 (CSJ SL1360-2018).*

*En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:*

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

*Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.*

*Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características” - SL-1152 de 2023- (Negrilla fuera del texto original).*

En cuanto a la objetividad como condición de despido o terminación de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad, la CSJ-SL ha defendido que “(... ...) el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y

*compatible con la diversidad funcional del trabajador” (CSJSL, sentencia SL2586 de 2020).*

Esto implica que, según la CSJ-SL, la protección de la estabilidad laboral para los trabajadores con discapacidad, con el objetivo de prevenir despidos discriminatorios, no se aplica cuando la terminación del contrato laboral se fundamenta en una razón objetiva. En otras palabras, la invocación de una justa causa legal automáticamente excluye la posibilidad de que la ruptura del vínculo laboral esté fundamentada en el prejuicio hacia la discapacidad del trabajador.

Señala la misma CSJSL en la decisión SL2586-2020 (Radicado Nro. 67633, que *“(...) la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva.”*

**6.3.2.** Del estudio de los precedentes de la **CORTE CONSTITUCIONAL**, por su relevancia se resaltan los siguientes: En la sentencia C-531 del 10 de mayo del año 2000 declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, original, en los siguientes términos:

*“(...) la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, **se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.**”* (Negrilla de esta Sala, por fuera del texto original).

Por otra parte, en la sentencia C-200 de 2019, la Corte constitucional definió en los siguientes términos la estabilidad laboral reforzada y sus elementos:

*“...94. La estabilidad laboral reforzada ha sido definida como un derecho fundamental [206] desarrollado por la jurisprudencia de esta Corporación desde hace más de 20 años. En particular, su reconocimiento se deriva de varias normas constitucionales (arts. 1 dignidad humana, 13 igualdad, 25 derecho al trabajo, 47 integración social, 48 seguridad social, 53 principios mínimos fundamentales del trabajo, 93 y 94 sobre tratados internacionales, 95 deber de solidaridad). Por lo tanto, no es de recibo el argumento de la Universidad de Cartagena que consideró que la estabilidad laboral reforzada invocada por la demandante no es un derecho fundamental, aunque sí enunció la posibilidad de su protección a través de la acción de tutela.*

*Los sujetos protegidos por esta categoría son, entre otros, las personas en circunstancias de discapacidad y aquellas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta debido a problemas de salud o por la concurrencia de ciertas condiciones físicas o mentales que les dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores, pues existe la posibilidad de que la terminación de la relación laboral corresponda a un acto discriminatorio por estar basado únicamente en las circunstancias de salud del empleado y no en su aptitud laboral. **Por lo anterior, no es relevante si los sujetos tienen o no calificación de invalidez, ni su porcentaje.** Tampoco lo es la forma de contratación ni la duración inicial del vínculo, ya que **el elemento central para determinar si la terminación de la relación laboral no fue discriminatoria es la existencia de una causal objetiva distinta a la condición de salud del empleado para terminar el contrato, de lo contrario, el despido es ineficaz.***

*Los elementos esenciales del derecho a la estabilidad laboral reforzada son:*

*(i) el derecho a conservar el empleo;*

*(ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad;*

*(iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y;*

*(iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del*

**trabajador que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, de lo contrario, el despido será declarado ineficaz.**

*De acuerdo con estas previsiones, el empleador debe explorar, proponer y materializar diversas opciones previas a la terminación de la relación laboral para que pueda continuar el vínculo o configurarse objetivamente la justa causa” (Hasta aquí la cita jurisprudencial).*

Con anterioridad, en sentencia de unificación SU-049 de 2017, La Corte Constitucional recogió la doctrina expuesta sobre los alcances del artículo 26 de la citada Ley 361 de 1997, contenida en innumerables sentencias de tutela, que se resumen, cuando afirma:

*“5.12. ... de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. **Primero**, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). **Segundo**, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011). **Tercero**, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). **Cuarto**, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.*

*5.13. De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y*

*garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.*

**5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación.** *La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.<sup>6</sup> De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.*

Como quiera en la sentencia SU 049 referida, no aborda de fondo el tema de la presunción contenida en el mencionado artículo 26, se acude a lo expuesto en la sentencia T-504 de fecha 16 de mayo de 2008:

---

<sup>6</sup> La exigencia de autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de contratos de prestación de servicios de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ajusta a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013 'por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral', y en la Constitución. La Ley 1610 de 2013 prevé que a los inspectores del trabajo y la seguridad social tienen la función de conocer "de los asuntos individuales y colectivos del sector privado", sin supeditarlas a las relaciones de trabajo dependiente (art 1). Además, dice que, en el desempeño de sus funciones, los inspectores se regirán por la Constitución Política y los Convenios Internacionales sobre Derecho del Trabajo (art 2). Por su parte, la Constitución establece que el trabajo "en todas sus modalidades" goza de la especial protección del Estado (art 25).

*“ ... ...La Corte Constitucional, con base en las normas citadas precedentemente, ha señalado que las personas con limitaciones físicas, sensoriales o síquicas tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación<sup>7</sup>, siendo una de sus mayores implicaciones la inversión de la carga de la prueba, de suerte que se constituye una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores con alguna discapacidad, al punto que corresponde al empleador desvirtuar la presunción y demostrar que tales actuaciones atienden a una causal objetiva”*

En la sentencia T-041 de 2019, la CC, reitera los requisitos que se deben probar, para que proceda la protección laboral reforzada por salud:

*“En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.*

*Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio”.*

#### **6.4. HECHOS PROBADOS.**

**6.4.1.** En el asunto bajo estudio, se evidencia que la terminación del contrato de trabajo de la señora Shirley Lorena Cruz Escobar fue el resultado de una decisión unilateral por parte de su empleador, URBASER POPAYÁN SA ESP. La notificación del despido se realizó a través de una carta fechada el 12 de

---

<sup>7</sup> Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

noviembre de 2021 (pág.70, 03DemandaAnexos). De conformidad con este documento, la razón esgrimida por la empresa se atribuye a una reorganización administrativa. Por el hecho del despido, según los datos detallados en la liquidación del contrato (pág. 71, ídem), sin discusión, la demandante recibió una indemnización.

**6.4.2.** Al examinar la historia clínica proporcionada como anexo a la demanda (pág. 52-59 y 65-69, 03DemandaAnexos), correspondiente a la señora Shirley Lorena Cruz Escobar, se observa presenta un cuadro histórico de incapacidades, a partir del año 2020 (año de inicio del contrato laboral) donde la demandante sólo reportó una incapacidad, con fecha inicial 02/09/2021, por 1 día (ver, pág.54-59, ídem).

En cuanto al estado de salud, para el 24/09/2021, consultó por “*pensamiento de inutilidad*”. Según lo dicho por la demandante, presenta un cuadro clínico de 1 año de evolución, consistente en desesperanza en el futuro, llanto recurrente y tristeza. Textualmente, se indicó en el reporte médico: “*me siento estresada con todo el trabajo*”. En esta oportunidad se diagnosticó “*Episodio depresivo leve*”. Se inició manejo con medicación y se remitió a psiquiatría y psicología.

En historia clínica fechada el 21/10/2021, se reporta que la demandante acudió a una consulta especializada y se diagnosticó “*episodio depresivo grave con síntomas psicóticos*” y “*trastorno mixto de ansiedad y depresión*”, otorgándose una incapacidad por dos días y cita de control en 90 días demanda (pág. 65-69, 03DemandaAnexos).

**6.4.3.** Revisada la “carpeta administrativa” que contiene la hoja de vida de la demandante y toda la documentación de la señora Shirley Lorena Cruz Escobar en URBASER POPAYÁN S.A. ESP, como examen de ingreso y egreso, no se observan condiciones en salud reportadas a la empresa, tampoco limitaciones o restricciones en el ejercicio laboral (Ver, carpeta #010, del expediente de primera instancia).

El certificado médico de egreso, fechado el 16 de noviembre de 2021, de manera general indica: *“El examen clínico ocupacional de egreso realizado al trabajador SHIRLEY LORENA CRUZ ESCOBAR identificado con el documento número 25283155 quien desempeñaba la ocupación de EJECUTIVO DE VENTAS en la Empresa URBgASER COLOMBIA SA E.S.P /POPAYAN, presenta hallazgos en el examen clínico que deben ser evaluados por su entidad de salud”* (Sic).

**6.4.4.** Por último, es importante resaltar que se presentan pantallazos de WhatsApp, disponibles en las páginas 60 a 64 del archivo 03DemandaAnexos. Estos capturan una conversación con el contacto identificado como "Juliana Urbaser", fechada el 19 y 21 de octubre de 2021. Como quiera el Juez de Primera Instancia no mencionó este documento, ni le otorgó valor y sin entrar en debate sobre si los mensajes de WhatsApp poseen valor de prueba plena o indiciaria, en este caso en particular surgen dudas con relación a su origen, autenticidad y mismidad, al no existir otros medios de prueba que le puedan dar fuerza probatoria o que permitan concluir que es un hecho veraz; máxime que no hay claridad entre qué personas se genera la conversación ni el contenido del mensaje electrónico, ya que, al hacer zoom al documento no se logra leer con claridad la conversación.

**6.4.5.** Del examen al interrogatorio de parte practicado al Representante Legal de URBASER S.A. ESP, señor William Tabares Perea, explicó que la demandante, a quien se refiere como "Lorena", trabajaba en un área en desarrollo de Urbaser, específicamente en el mercado no regulado. Afirmó que la terminación del contrato de trabajo no tuvo justa causa, pero se le pagó una indemnización.

Cuando se le consultó al citado representante si, al momento de la finalización del contrato de la señora Lorena, ella estaba trabajando en la empresa o presentaba alguna incapacidad, su respuesta fue clara: "No. Estaba laborando normalmente". Además, el representante legal no tiene presente detalles relacionados con incapacidades laborales otorgadas a la demandante. Sólo hizo

mención a una incapacidad de la demandante muy anterior al despido, por enfermedad general.

El Representante Legal de Urbaser niega haber sido informado por el jefe inmediato de la señora Lorena o por parte del área de Talento Humano de la empresa acerca de cualquier situación relacionada con su salud; así como también niega haber sido informado acerca de posibles casos de acoso laboral o estrés laboral en relación con ella. Asimismo, el Representante Legal de Urbaser manifiesta no tener conocimiento de un hecho relacionado con la no presentación del presupuesto del año 2022 por parte de la demandante, atribuyéndolo a una situación de salud que ella pudo haber experimentado. Además, aclara que la responsabilidad de esa actuación recae en el líder del área y no en la demandante.

Durante el careo llevado a cabo con la demandante bajo el artículo 223 del Código General del Proceso (CGP), la señora Shirley Lorena Cruz Escobar reconoció que, al llegar al 12 de noviembre de 2021, fecha en que concluyeron sus servicios, ella estaba desempeñando sus labores laborales. Respecto a la existencia de incapacidades para ese período, la demandante indicó que el señor Julio Mora, su jefe directo, y la psicóloga de Talento Humano, señora Juliana Gómez, estaban al tanto de su situación y que había remitido los documentos correspondientes a esta última.

La demandante indica que se le diagnosticó depresión y ansiedad grave atribuida al estrés laboral, lo cual resultó en una incapacidad de dos días. La demandante reconoce que no le fueron otorgadas más incapacidades por esa patología u otra.

**Durante el interrogatorio de parte a la demandante**, reveló que después de su salida de Urbaser, comenzó a trabajar en una cooperativa de ahorro y crédito llamada COPROCENVA, desde el 3 de octubre de 2022 hasta la actualidad. La demandante admite que no ha sido evaluada ni calificada por el sistema de salud ni por una junta de calificación. Asimismo, señala que el señor Julio

Mario Mora y Juliana Gómez eran conscientes de cómo se sentía ella en Urbaser<sup>8</sup>.

## **CONCLUSIONES:**

**1.** En concordancia con los criterios jurisprudenciales reseñados y expuestos tanto por la Corte Constitucional (sentencias C-531 de 2000, T-504 de 2008, SU-049 de 2017, C-200 de 2019 y T-041 de 2019) como por la CSJSL (sentencia fundacional del 15 de julio de 2008, con radicación 32532; SL3181-2019, SL4078-2019, SL2586-2020, SL2586-2020, SL2035-2021, SL-1152-2023 y SL-1154-2023), se obtiene total claridad, para que un trabajador despedido pueda ser beneficiario de la protección laboral reforzada, debe demostrar los siguientes hechos:

**a)** La presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Se define la deficiencia según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) como "problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida".

**b)** La existencia de barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, impiden al trabajador ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.

**c)** Es necesario que estos elementos sean conocidos por el empleador en el momento del despido, a menos que sean notorios para el caso en particular.

**d)** Además, cuando un trabajador se encuentra en situación de discapacidad laboral, se impone al empleador la obligación de obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por

---

<sup>8</sup> El interrogatorio se desarrolla en el intervalo de tiempo preciso, desde 1:10:51 hasta 1:19:01, del archivo de audio 24 Ord Lab. 2022-00066 Shirley Cruz vs UrbaserPopayán ESP-20230124\_095037-Grabación de la reunión, del expediente de primera instancia.

terminado el contrato de trabajo. En caso de no cumplir con esta obligación, surge la presunción legal de que la terminación del contrato de trabajo es discriminatoria por razones de salud. Esta presunción se encuentra contemplada en el artículo 26 de la Ley 346 de 1997.

Para que el empleador destruya la presunción legal de discriminación, le incumbe demostrar la ocurrencia de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo. En caso de no cumplir con esta carga probatoria, el despido será considerado ineficaz, lo que puede resultar en la imposición de condenas que incluyan indemnización y reintegro al trabajador. Este principio resalta la importancia de que el empleador sustente debidamente las razones detrás de la terminación laboral, garantizando así la legalidad en el proceso.

**2.** En síntesis, la determinación del derecho a la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, de acuerdo con la sentencia SL-1152 de 2023 previamente referida, requiere la evaluación de al menos tres elementos fundamentales: En primer lugar, el "**factor humano**", que incluye la presencia de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, así como limitaciones o discapacidades a mediano o largo plazo. En segundo lugar, el "**factor contextual**" requiere un análisis detallado del cargo, sus funciones, requisitos y el entorno laboral y actitudinal específico. Por último, se destaca la importancia de la "**interacción y contraste**" entre estos dos factores, es decir, la relación entre la deficiencia o limitación y el entorno laboral. Cuando el análisis concluye que el trabajador se encuentra en situación de discapacidad y la terminación del contrato laboral se basa en esta razón, se considera el despido como discriminatorio. Como consecuencia, se declara la ineficacia del despido y se ordena el reintegro del trabajador, junto con el correspondiente pago de salarios y demás emolumentos. Además, se establece la obligación de realizar los ajustes razonables necesarios y se concede la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**3.** Al evaluar los requisitos necesarios para la configuración de la protección laboral reforzada por motivos de salud en el presente caso, la Sala respalda la decisión de la primera instancia de no conceder tal protección a la demandante. Esto se debe a que los requisitos jurisprudenciales destacados anteriormente no han sido probados de manera concluyente.

Aunque los registros médicos reflejan que para el 24/09/2021 la señora Shirley Lorena Cruz Escobar consultó al médico debido a "pensamiento de inutilidad", "tristeza" y "llanto recurrente", además de expresar sentirse estresada por el trabajo, y posteriormente, el 21/10/2021, se diagnosticó "episodio depresivo grave con síntomas psicóticos" y "trastorno mixto de ansiedad y depresión", no existen otros elementos probatorios, ya sean médicos, testimoniales o de cualquier otra índole, que permitan asegurar que esta situación de salud generaba en la ex trabajadora un impedimento físico, sensorial, mental o intelectual, o incluso emocional, para desempeñar sus funciones como ejecutiva de ventas.

Llama la atención que la misma demandante, durante su interrogatorio de parte, afirmó que en la fecha del despido estaba activa y trabajando. Sobre este aspecto, es relevante tener en cuenta que la CSJSL, por ejemplo, en la decisión del 27 de julio de 2022 (SL2611-2022), ha establecido que no es suficiente que el trabajador estuviera bajo tratamiento médico en el momento del despido. Se requiere que el deterioro de la salud resulte en una discapacidad, definida como una limitación física, psíquica o sensorial de carácter moderado, según lo establecido en dicha sentencia.

En el caso actual, la concesión de una incapacidad de dos días el 21 de octubre de 2021, sugiere que no se trató de una situación urgente según la evaluación médica. Además, esta incapacidad no generó una limitación que pudiera afectar de manera significativa la capacidad de la señora Cruz Escobar para desempeñar las funciones específicas de su empleo. Este hecho se ve respaldado por el hecho de que, para la fecha del despido el 12 de noviembre de 2021, la demandante estaba trabajando normalmente. La misma demandante afirma que, aparte de los dos días de

incapacidad anteriores al despido, no experimentó otras incapacidades.

Es importante recordar que, según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la deficiencia se define como "problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida". En este caso, la ausencia de limitaciones sustanciales respalda la idea de que no se cumplieron los criterios para considerar la situación como una deficiencia según la CIF.

En este contexto, la Sala concluye que la breve duración de la incapacidad otorgada el 21 de octubre de 2021, la cual precedió al despido por 15 días, junto con la ausencia de incapacidades previas recurrentes y la carencia de restricciones laborales para la demandante, fortalecen la conclusión de que no solo no existió una limitación sustancial, sino que tampoco hubo una conexión directa entre su estado de salud y su capacidad para desempeñar sus funciones laborales.

**4.** Ahora, al analizar detenidamente la prueba documental presentada, queda claro que la empresa URBASER POPAYÁN S.A. ESP finalizó el contrato de trabajo sin justa causa. Sin embargo, según la versión proporcionada por la empresa, respaldada por la información contenida en la carta de despido y las declaraciones del representante legal, y sin que haya pruebas que contradigan esta afirmación, la decisión se basó en una reorganización empresarial. Esta justificación desacredita cualquier alegación de actos discriminatorios. Además, no se dispone de ninguna evidencia que indique que la terminación del vínculo laboral estuvo relacionada con la salud de la demandante.

Dado que el despido fue injusto, pero por una causa diferente a la salud de la señora Cruz Escobar, y se ha demostrado el pago correspondiente de la indemnización por despido injusto, no procede el pago de otros emolumentos.

En conclusión, no se cumplen los requisitos jurisprudenciales establecidos para configurar la protección laboral reforzada por

razones de salud a favor de la señora Shirley Lorena Cruz Escobar.

Por lo anteriormente expuesto, la Sala confirmará la sentencia de primera instancia objeto de consulta.

Resuelta la consulta en forma desfavorable a la demandante, la Sala se abstiene de abordar los demás temas formulados.

## **7. COSTAS**

Al confirmarse la decisión y tratarse de grado jurisdiccional de consulta, no hay condena en costas.

## **8. DECISIÓN**

En razón y mérito de lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la ley.

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia proferida el día veinticuatro (24) de enero del año dos mil veintitrés (2023), por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN (CAUCA), dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora SHIRLEY LORENA CRUZ ESCOBAR, contra la sociedad URBASER POPAYÁN S.A. ESP, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN CONDENAS EN COSTAS** de segunda instancia.

**TERCERO:** La presente sentencia queda notificada a las partes por **ESTADO ELECTRÓNICO** de conformidad con el artículo 9 de la ley 2213 de 2022.

**QUINTO:** En su debida oportunidad, devuélvase el expediente digital al juzgado de origen.

Los Magistrados,

  
Firma válida  
providencia judicial  
**LEÓNIDAS RODRIGUEZ CORTES**  
**MAGISTRADO PONENTE**

  
Firma válida  
providencia judicial  
**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ**  
**MAGISTRADA SALA LABORAL**

  
Firma válida  
providencia judicial  
**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA**  
**MAGISTRADO SALA LABORAL**