

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL-** Si bien es cierto el actor presentó incapacidades médicas durante el último año anteriores al finiquito del contrato de trabajo, ello no permite catalogarlo como sujeto de especial protección o con fuero de salud. Resultaría desproporcionado magnificar la afectación en la salud del actor con anterioridad al finiquito laboral con once días de incapacidad, incluso esos once días no están atados al mismo diagnóstico.

**HECHOS:** Solicitó el demandante se declare que el despido fue ineficaz por hallarse en estado de debilidad manifiesta; en consecuencia, que se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando y en las mismas condiciones, junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro; que se condene al pago de la indemnización. La absolvió a Proyectos de Inversiones Vial del Pacífico SAS, de todas las pretensiones instauradas en su contra. Debe la sala dilucidar: i) ¿Si a la fecha de terminación del vínculo laboral el accionante se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada a causa de su condición de salud y, por ende, si la finalización del contrato se torna ineficaz al no contar con el aval del Ministerio del Trabajo? Para tal fin deberá examinarse (ii) ¿Si la terminación de la relación laboral obedece a una causal objetiva y no a las patologías padecidas por el actor?

**TESIS:** (...) Es claro para este colegiado que el demandante debe acreditar que enfrentaba condiciones de salud física, sensorial o mental que le impedía o dificultaba ejecutar la labor de manera importante, y que el empleador conocía de ellas previo al momento de la terminación del contrato de trabajo, para que entre a operar el fuero de protección de la Ley 361 de 1997. Una vez probada la condición de salud le corresponde al empleador demostrar la justa causa que tuvo en cuenta para dar por terminado el contrato de trabajo y por la cual no era necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo. (...) Descendiendo al sub iudice, se revisó si al 19 de abril de 2021, fecha de la terminación del contrato laboral, efectivamente el demandante se encontraba o no en un estado de debilidad manifiesta de la entidad suficiente para configurar el fuero de salud, advirtiéndose que no se encuentran documentadas incapacidades otorgadas al actor durante “varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral”, de que trata la Corte Constitucional en la sentencia atrás referida, pues la última incapacidad reportada fue de tres días, del 07 de abril al 09 de abril de 2021 por “S460-Traumatismo del tendón”, diagnóstico reportado como enfermedad general por parte de la EPS SURA, es decir, no guarda relación con el presunto accidente de trabajo acontecido el 16 de marzo de 2021, como evento principal por el que reclama la configuración de la estabilidad laboral reforzada. (...) si bien es cierto el actor presentó incapacidades médicas durante el último año anteriores al finiquito del contrato de trabajo, ello no permite catalogarlo como sujeto de especial protección o con fuero de salud, en razón a que de 365 días que tiene un año, sólo 11 días estuvo incapacitado, lo que desvirtúa que el trabajador se hallare en una afectación sustancial de su estado de salud o que su diagnóstico médico haya sido de tal seriedad que haya afectado el desempeño normal de sus labores, pues resultaría desproporcionado magnificar la afectación en la salud del actor con anterioridad al finiquito laboral con 11 días de incapacidad, incluso esos once días no están atados al mismo diagnóstico. Asimismo, llama la atención que, en el examen de egreso se reportó que “Tratamiento actual: No refiere tratamiento actual para ninguna patología” (...) Así las cosas, para la fecha en que se terminó el contrato de trabajo (19 de abril de 2021) se puede constatar la “Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral” en la forma como lo explica la Corte Constitucional, dado que “(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud..”. En cuanto a que el actor se encontraba con restricciones laborales al momento del despido, debe decir la Sala que, en efecto en el examen médico del 19 de marzo de 2021 figura un ítem de recomendaciones (...) Ahora, debe recabar la Sala que, no se tratan de restricciones laborales sino

de recomendaciones generales, incluso para la vida diaria (...) Conforme a lo dicho, la Sala encuentra que no puede inferirse la afectación del estado de salud del actor, de tal magnitud que “le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental”, puesto que, en gracia de discusión, frente a las recomendaciones, como ya se indicó de carácter muy general, en razón de que “son de carácter funcional para su vida personal”, allende de que las recomendaciones laborales no tienen el alcance de restricciones, lo que denota, al igual como lo sostuvo la a quo, que tales recomendaciones no permiten exteriorizar el estado de salud del pretensor y que lo ubiquen dentro del ámbito de protección y aplicación de la estabilidad laboral reforzada. (...) En consecuencia, no aflora la tesis del actor referida a que la terminación del contrato de trabajo fue discriminatoria y sin consideración a su estado de salud, o vulnerando la situación de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud que predica el demandante. En el presente caso, se itera, la única manera de enervar los efectos de la terminación unilateral del contrato de trabajo, no puede ser otra que el trabajador hubiere demostrado que, para la fecha del despido, se encontraba amparado por una situación de estabilidad ocupacional reforzada. En ese horizonte, la pretensión de indemnización por despido injustificado esta llamada al fracaso. Finalmente, obra en el expediente la sentencia de tutela del 21 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, en la que se ordenó el reintegro del demandante, decisión que se cumplió por la demandada al suscribir un nuevo contrato el 24 de junio de 2021<sup>27</sup>, y que, finalizó el 05 de noviembre de 2021 por “cesación de efectos jurídicos del amparo transitorio de la acción de tutela” (...) En consecuencia, como la sentencia de tutela del 21 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, no fue definitiva sino transitoria, en la medida en que, ordenó al demandante que “dentro de un término máximo de cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta providencia, acuda ante la jurisdicción ordinaria laboral, a efectos de que por esa vía y mediante los medios de prueba que pretenda hacer valer, solicite el reintegro definitivo”, no puede sostenerse la configuración de la cosa juzgada constitucional, aunado a que, el presente proceso se radicó el 21 de febrero de 2022<sup>30</sup>, es decir, con posterioridad a los cuatro meses señalados, siendo que los efectos de la sentencia de tutela estuvieron vigentes únicamente hasta el 21 de octubre de 2021. Colofón de lo expuesto, no queda otro camino que confirmar el fallo de primer grado, en el que, con acierto, se declaró que el actor no se encontraba protegido por el principio y garantía de la estabilidad ocupacional reforzada, esto es, por fuero de salud.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 21/05/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA

ACLARACIÓN DE VOTO M. ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

ACLARACIÓN DE VOTO M. MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**  
**SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

<b>Lugar y fecha</b>	Medellín, 21 de mayo de 2026
<b>Proceso</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado</b>	05266310500120220008702
<b>Demandante</b>	Luis Guillermo Colorado Escobar
<b>Demandada</b>	Proyectos de Inversiones Vial del Pacífico SAS
<b>Providencia</b>	Sentencia
<b>Tema</b>	Estabilidad Laboral
<b>Decisión</b>	Confirma
<b>Ponencia</b>	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

**VISTOS**

Decide la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA, MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia que fulminó la primera instancia, proferida el 05 de febrero de 2025 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado.

**1. ANTECEDENTES**

**1.1 Demanda**

El señor LUIS GUILLERMO COLORADO ESCOBAR, por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda laboral en contra de PROYECTOS DE INVERSIONES VIAL DEL PACÍFICO S.A.S, con el objeto de que se declare que el despido fue ineficaz por hallarse en estado de debilidad manifiesta; en consecuencia, que se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando y en las mismas condiciones, junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro; que se condene al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario de que trata artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la indexación, más los intereses corrientes y moratorios dejados de percibir, el lucro cesante y el daño emergente; el pago de aportes a la seguridad social; lo ultra y extra petita, así como las costas procesales

### **1.1.1 Hechos relevantes**

En sustento de sus pretensiones, señaló que el señor Luis Guillermo Colorado Escobar suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con Proyectos de Inversiones Vial del Pacífico SAS, a partir del 20 de octubre de 2020, para desempeñar el cargo de oficial eléctrico; que el 16 de marzo de 2021 sufrió un accidente de trabajo, instalando unos breques, infortunio que se comunicó al empleador en los formatos establecidos de reporte de accidentes laborales; que luego del accidente prosigue tratamiento médico quirúrgico por parte de la EPS Sura, bajo el diagnóstico M751- S460, diagnosticándose trauma en miembro superior izquierdo en extensión con afectación predominante en hombros y codo, además tiene reportado la tendinosis leve del supraespinoso, pequeñas

perforaciones condral en la región anterosuperior de la glenoides y bursitis subacromial-subdeltoidea; que el empleador no le ha realizado acompañamiento de las etapas del proceso médico; que Proyectos de Inversiones Vial del Pacífico SAS le finalizó el contrato de trabajo el 19 de marzo de 2021, aduciendo que el contrato era a término fijo, desconociendo el fuero de salud y de estabilidad reforzada; que a través de derecho de petición solicitó al empleador la revisión de su situación de salud, pero el empleador confirmó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo; que interpuso acción de tutela, el cual correspondió al Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, quien negó el amparo en primera instancia, pero el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín, revocó la decisión de primer grado, ordenando el reintegro del demandante a un cargo igual o de superior jerarquía al que desempeñaba al momento del despido, ateniendo a sus condiciones de salud; que Proyectos de Inversiones Vial del Pacífico SAS dio cumplimiento a la acción de tutela y reintegró al demandante a partir del 06 de julio de 2021, sin habersele cancelado los salarios, prestaciones sociales, y demás acreencias laborales causadas desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, esto es, el 20 de abril de 2021; que el 06 de julio de 2021 cuando se materializó el reintegro laboral, se realizó un nuevo contrato de trabajo por el término de seis meses, el cual finalizaba el 24 de diciembre de 2021, y a sabiendas que se encontraba en procedimiento médico bajo las mismas patologías del accidente sufrido el 16 de marzo de 2021, le dio por terminado nuevamente el contrato de trabajo el 05 de noviembre de 2021; que el demandante en vigencia de la relación laboral realizó las notificaciones al empleador en relación con sus tratamientos médicos y procedimientos quirúrgicos,

además también fue notificado el empleador a través de la EPS Sura; que Proyectos de Inversiones Vial del Pacífico SAS le dio por terminado el contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud, y sin autorización del Ministerio del Trabajo<sup>1</sup>.

## **1.2 Trámite procesal**

La demanda fue admitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado mediante auto del 28 de febrero de 2022<sup>2</sup>, con el cual ordenó su notificación y traslado a la parte accionada.

### **1.2.1. Contestación**

Una vez notificada **PROYECTOS DE INVERSIÓN VIAL DEL PACÍFICO SAS – PROINVIPACIFICO SAS**, contestó la demanda a través de apoderado judicial<sup>3</sup>, oponiéndose a las pretensiones formuladas, en consideración a que, el contrato suscrito con el señor Luis Guillermo Colorado Escobar fue a término fijo inferior a un año, desde el 20 de octubre de 2020 hasta el 19 de abril de 2021, el cual terminó por expiración del término inicialmente pactado, siéndole comunicado el preaviso el 19 de marzo de 2021; que el demandante jamás estuvo cobijado con estabilidad laboral reforzada, por ello, no estaba obligada la entidad a recurrir al Ministerio del Trabajo para poner fin al contrato de trabajo; que durante la vigencia de la relación laboral el actor siempre estaba apto para desarrollar sus funciones, no tuvo reubicaciones ni recomendaciones o restricciones medicas que hayan afectado el normal desarrollo de sus funciones; que la acción de tutela No

---

<sup>1</sup> Fol. 1 a 20 archivo No 01Demanda

<sup>2</sup> Fol. 1 archivo No 06AutoAdmiteDemanda.

<sup>3</sup> Fol. 1 a 53 archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral2022087

0210000200 del 21 de junio de 2021, tuteló el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de manera transitoria, otorgándole al actor cuatro meses para acudir a la jurisdicción ordinaria laboral; sin embargo, presentó la demanda el 10 de noviembre de 2021, fecha para la cual había cesado los efectos de la acción de tutela. Propuso como excepciones de mérito las que denominó inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; falta de título y causa en el demandante; enriquecimiento sin causa del demandante; pago; compensación; buena fe; prescripción; y la genérica.

### **1.2.2 Sentencia de primera instancia**

El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 05 de febrero de 2025<sup>4</sup>, con la que la cognoscente de instancia declaró probada la excepción de mérito denominada inexistencia de las obligaciones respecto a la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada e indemnización por despido sin justa causa, en consecuencia, absolvió a Proyectos de Inversiones Vial del Pacífico SAS, de todas las pretensiones instauradas en su contra por el señor Luis Guillermo Colorado Escobar, imponiéndole costas a su cargo.

### **1.2.3 Apelación**

La decisión no fue recurrida por las partes, por lo que, fue enviada al tribunal para surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante.

---

<sup>4</sup> Fol. 1 a 3 archivo No 20ActaSentencia y audiencia virtual archivo No 21Sentencia

#### **1.2.4 Trámite de segunda instancia**

El grado jurisdiccional de consulta fue admitido por esta corporación el 26 de febrero de 2025<sup>5</sup> y mediante el mismo proveído se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que la sociedad demandada allegó alegatos con apoyatura en la procedencia de la confirmación absoluta de la decisión de primer grado.

## **2. ANÁLISIS DE LA SALA**

### **2.1. Validez procesal**

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta<sup>6</sup> en favor de la parte demandante por haber sido totalmente adversa la decisión de primera instancia, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

### **2.2. Problemas Jurídicos**

El tema *decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: **i)** ¿Si a la fecha de terminación del vínculo laboral el accionante se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada a causa de su condición de salud y, por ende,

---

<sup>5</sup> Fol. 1 a 2 archivo No 02AutoTraslado

<sup>6</sup> Consagrado en el artículo 69 del C.P.L. y S.S.

si la finalización del contrato se torna ineficaz al no contar con el aval del Ministerio del Trabajo? Para tal fin deberá examinarse **(ii)** ¿Si la terminación de la relación laboral obedece a una causal objetiva y no a las patologías padecidas por el actor?

### **2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados**

El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO**, siguiendo la tesis según la cual, el actor no demostró que para la fecha en que fue despedido se encontrara protegido por la estabilidad laboral reforzada y, por consiguiente, es improcedente el reintegro pretendido, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse:

**2.4 Relación laboral pretendida.** Para resolver la pretensión principal, no existe controversia en cuanto a que el señor LUIS GUILLERMO COLORADO ESCOBAR prestó sus servicios para PROYECTOS DE INVERSIÓN VIAL DEL PACÍFICO S.A.S., desde el 20 de octubre de 2020, bajo un contrato a término fijo, en el cargo de oficial eléctrico, conforme se extrae del contrato de trabajo<sup>7</sup>, cuya terminación fue el **19 de abril de 2021**, como consta en la carta de terminación del contrato<sup>8</sup>, y en ese orden, la discusión radica en sí, para ese momento, se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada (fuero a la salud).

**2.5 Estabilidad laboral reforzada.** Con respecto a esta temática, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>9</sup> ha

---

<sup>7</sup> Fol. 5 a 12 archivo No 03PoderElementosProbatorios2022087

<sup>8</sup> Fol. 70 archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral2022087.

<sup>9</sup> CSJ SL3449-2024

decantado que para que una persona pueda ampararse en la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, debe acreditarse: *“i) que el trabajador presenta en su estado de salud una afectación sustancial que impide o dificulta desempeñar o ejecutar en condiciones regulares su trabajo habitual; ii) que la afección esté debidamente diagnosticada y no propiamente calificada iii) que la afección del estado de salud ya sea por deficiencias físicas, psíquicas, intelectuales o sensoriales, sea de mediano o largo plazo, es decir, la misma sin necesidad de ser permanente, o siéndolo no sea transitoria u ocasional o pasajera, pues las afecciones de corto plazo verbigracia una gripa, una cefalea, un dolor abdominal o una contusión leve en una parte del cuerpo, no ubican mediatamente al trabajador dentro del nuevo contingente amparado por estabilidad laboral y, iv) que el empleador sea conocedor de las afecciones de salud de carácter sustancial que padece el trabajador como condición médica del operario frente a la patronal”*.

En paralelo, la Corte Constitucional<sup>10</sup>, determinó que una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa (accidente de trabajo o enfermedad común o laboral), **una afectación a su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación, lo cual se buscó proteger con la expedición de la Ley 361 de 1997.

---

<sup>10</sup> Corte Constitucional SU049-2017

Adicionalmente, la Corte Constitucional<sup>11</sup> estableció que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en las condiciones de salud del trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

Con todo ello, precisó que el trabajador **en condición** de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impide o dificulta sustancialmente el desarrollo de sus funciones, **puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato**; pues de no existir dicha causal el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

Concluye la Corte que cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “*la presunción de desvinculación laboral discriminatoria*”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.

---

<sup>11</sup> CC T041-2019

Colofón de lo expuesto, es claro para este colegiado que el demandante debe acreditar que enfrentaba condiciones de salud física, sensorial o mental **que le impedía o dificultaba ejecutar la labor de manera importante**, y que el **empleador conocía de ellas previo al momento de la terminación del contrato de trabajo**, para que entre a operar el fuero de protección de la Ley 361 de 1997. Una vez probada la condición de salud le corresponde al empleador demostrar la justa causa que tuvo en cuenta para dar por terminado el contrato de trabajo y por la cual no era necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.

Igualmente, en sentencia de unificación la Corte Constitucional<sup>12</sup>, delimita en un listado, aunque no taxativo, pero sí enunciativo y referencial, en qué eventos un trabajador se encuentra amparado o no, por la garantía de estabilidad laboral reforzada, recabando, *ab initio*, que la condición de salud debe impedir o dificultar significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
<p><b>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</b></p>	<p>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.</p>

<sup>12</sup> CC SU087-2022

	<p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.</p> <p>(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.</p>
<p><b>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</b></p>	<p>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.</p> <p>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la</p>

	<p>terminación de la vinculación continúe la enfermedad.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.</p>
<p><b>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</b></p>	<p>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y sólo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.</p>

Descendiendo al *sub judice*, se revisó si al **19 de abril de 2021**, fecha de la terminación del contrato laboral, efectivamente el demandante se encontraba o no en un estado de debilidad manifiesta de la entidad suficiente para configurar el fuero de salud, advirtiéndose que no se encuentran documentadas incapacidades otorgadas al actor durante “*varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral*”, de que trata la Corte Constitucional en la sentencia atrás referida, pues la última incapacidad reportada fue de tres días, del 07 de abril al 09 de abril de 2021 por “S460-Traumatismo del tendón”<sup>13</sup>, diagnóstico reportado como enfermedad general por parte de la EPS SURA, es decir, no guarda relación con el presunto accidente

<sup>13</sup> Fol. 139 archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral2022087

de trabajo acontecido el 16 de marzo de 2021, como evento principal por el que reclama la configuración de la estabilidad laboral reforzada.

Ahora, obra en el expediente el reporte de incapacidades de lo corrido del año 2021<sup>14</sup>, de la siguiente manera:

Fec. Inicio	Fec. Final	Dias T. Nov.	Enfer	Enfermedad	Conceptos
03/24/2021	03/28/2021	5	S460	TRAUMATISMO DEL TENDON	INCAPACIDAD ENFERMEDAD
03/29/2021	03/29/2021	1	m751	SINDROME DEL MANGUITO	INCAPACIDAD ENFERMEDAD
03/30/2021	04/03/2021	5	s460	TRAUMATISMO DEL TENDON	INCAPACIDAD ENFERMEDAD
04/07/2021	04/09/2021	3	s460	TRAUMATISMO DEL TENDON	INCAPACIDAD ENFERMEDAD
07/07/2021	07/10/2021	4	M751	SINDROME DEL MANGUITO	INCAPACIDAD ENFERMEDAD
07/21/2021	07/21/2021	1	M771	EPICONDILITIS LATERAL	INCAPACIDAD ENFERMEDAD
10/30/2021	10/30/2021	1	U072	COVID-19 (VIRUS NO IDEN	INCAPACIDAD ENFERMEDAD

De allí se observa que tuvo una incapacidad por cinco días del 24 de marzo al 28 de marzo de 2021 con el diagnóstico “S460-Traumatismo de tendón”; luego, una incapacidad de un día, el 29 de marzo de 2021, bajo el diagnóstico “M751- Síndrome del manguito”; posteriormente, una incapacidad de cinco días del 30 de marzo de 2021 al 03 de abril de 2021 con el diagnóstico “S460-Traumatismo de tendón”, y finalmente, del 07 de abril al 09 de abril de 2021 por “S460-Traumatismo del tendón”, y así, sucesivamente de manera interrumpida siguió con varias incapacidades por el concepto de traumatismo de tendón, síndrome de manguito, epicondilitis lateral, y Covid, reportando en el último año antes de la terminación del contrato o desde la vigencia de su relación laboral (octubre de 2020 a abril de 2021) un total de 11 días de incapacidad.

<sup>14</sup> Fol. 139 archivo No 07ContestacionProcesoOrdinario2022087

De allí que, si bien es cierto el actor presentó incapacidades médicas durante el último año anteriores al finiquito del contrato de trabajo, ello no permite catalogarlo como sujeto de especial protección o con fuero de salud, en razón a que de 365 días que tiene un año, sólo 11 días estuvo incapacitado, lo que desvirtúa que el trabajador se hallare en una afectación sustancial de su estado de salud o que su diagnóstico médico haya sido de tal seriedad que haya afectado el desempeño normal de sus labores, pues resultaría desproporcionado magnificar la afectación en la salud del actor con anterioridad al finiquito laboral con 11 días de incapacidad, incluso esos once días no están atadas al mismo diagnóstico.

Asimismo, llama la atención que, en el examen de egreso se reportó que *“Tratamiento actual: No refiere tratamiento actual para ninguna patología”*<sup>15</sup>, así:

**COLMEDICOS**  
LA SALUD DE SU EMPRESA

**HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL DE EGRESO No. 9849446**  
Fecha: 2022/04/23

**COPIA EXCLUSIVO DEL TITULAR DE LA HISTORIA:**  
Este documento es propiedad exclusiva del titular de la historia clínica que en el figura en virtud de lo consignado en la resolución 1995 de 1999 que establece las normas para el manejo de historias clínicas generales y las resoluciones 2348 de 2007 y 1818 de 2009 para historias clínicas relacionadas con procesos de salud ocupacional. Para la producción y comercialización de la historia clínica del paciente, este documento sólo podrá ser entregado a terceras personas o empresas con la autorización previa y escrita del titular de la historia.

**1. INFORMACION GENERAL**

PROYECTOS DE INVERSIÓN VIAL DEL PACIFICO S.A.S.	Actividad económica: Construcción de carreteras y vías de ferrocarril	Caracterización de la actividad: CC 521101
Nombre: LUIS GUILLERMO COLOMADO ESCOBAR	Documento: CC 521101	Lugar de nacimiento: AGUAY (ANTIOQUIA)
Fecha de nacimiento: 1965-10-28	Edad: 56 años	Sexo: Masculino
Estado civil: Casado	Dirección actual: CRA 59 N 70 L35	Municipio: TAGUIE
Teléfono: 4925051	Ocupación: OFICIAL ELECTRICISTA	Tempo de contrato: 2 años
Responsable: ANIBETH HERNANDEZ (ESPOSA)	Accidentalidad: El trabajador existe a la evaluación sin accidente.	NO LABO
Fecha ingreso a empresa: 2020-10-23		4922651

\*\* La información de responsabilidad se encuentra actualizada de acuerdo a la última suministrada por el paciente en la historia para efectos de un contrato suscrito ante cualquier eventualidad.

**1. ANTECEDENTES PATOLÓGICOS PERSONALES (FAMILIARES) (Positivo, Negativo)**

Par-Fam. Complicadas	N	M	6	Raquitismo	N	N	11	Dermatológicos	N	N	16	Vascular periférico	N	N
Par-Fam. Quirúrgicos	N	N	7	Asma	N	N	12	Reumatológicos	N	N	17	Cáncer	N	N
Par-Fam. Traumatológicos	N	N	8	Tuberculosis	N	N	13	Hepáticas	N	N	18	Mutaciones	N	N
Par-Fam. Osteomusculares	N	N	9	Audiencia	N	N	14	Cardiovasculares	N	N	19	Glucosa	N	N
Par-Fam. Tóxicos o drogas	N	N	10	Tuberculosis	N	N	15	Hipertensión	N	P	20	Otros	N	N

Observaciones: 20. Ojos (V): Trastorno refractivo usa lentes. Contador COVID 19 positivo (esposa), ayer. Ha estado asintomático. 19. Traumatismos (per): Trauma en hombro izquierdo en febrero de 2021 en accidente laborando que no fue reportado. Tratado por fisio. Refiere persistencia de dolor y limitación funcional. La eco muestra tendinitis del suprapinaco. Pendiente nueva valoración por ortopedista. 15. HTA (fam): Abuelos con HTA.

**Tratamiento actual:** No refiere tratamiento actual para ninguna patología.

**ANTECEDENTES OCUPACIONALES**  
Empresa (Emp) - Área/Empresa (AE) - Oficio (OF) - Tiempo exposición (TE) - Factores Riesgo (FR) - Elementos Protección Personal (EPP)

**ANTECEDENTES OCUPACIONALES EN OTRAS EMPRESAS:**

- Emp: CONTRATISTAS/EMPRESAS DE CONSTRUCCION - Pro:Inf/Pacifico- AE: Construcción Of. Técnico- TE: 120
- R: Ergonómicos, Físicos, Patocostales, Químicos, Ruido, EPP: Auditivo, Botas, Casco, Gafas de seguridad, guantes, Tapabocas, eses, FR: Ergonómicos, Físicos, Patocostales, Químicos, Ruido, EPP: Auditivo, Botas, Casco, Gafas de seguridad, guantes, Tapabocas.

**ANTECEDENTES OCUPACIONALES EN LA EMPRESA ACTUAL: EVALUACION DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL UTILIZADOS:**

**9. ANTECEDENTES PATOLÓGICOS OCUPACIONALES (PROYECTOS DE INVERSIÓN VIAL DEL PACIFICO S.A.S.)**  
ries efectores (AA) - Tipo de lesión (TL) - Tiempo de ocurrencia (TO) - Secuelas (Sec)

**9. refiere ningún antecedente patológico ocupacional.**

**HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA (Resistencia y de riesgo para la salud)**

ABITO	TIPO	FRECUENCIA
esobres	Riesgo	No Fuma
tabaquismo:		
OT:	Ninguno	

**1. INMUNIZACIONES** Reacción de biológicos aplicados:

1. Vacuna: Fiebre amarilla - Dosis 1 - Última dosis: 2019/02/14
2. Vacuna: Tétanos tétanico - Dosis 5 - Última dosis: 2019/05/19
3. Vacuna: Hepatitis B - Dosis 1 - Última dosis: 2016/06/01

<sup>15</sup> Fol. 26 a 27 Archivo No 03PoderElementosProbatorios

Así las cosas, para la fecha en que se terminó el contrato de trabajo (19 de abril de 2021) se puede constatar la *“Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral”* en la forma como lo explica la Corte Constitucional, dado que *“(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud..”*

En cuanto a que el actor se encontraba con restricciones laborales al momento del despido, debe decir la Sala que, en efecto en el examen médico del 19 de marzo de 2021<sup>16</sup> figura un ítem de recomendaciones, en la que se aprecia lo siguiente:

Cis Comfama Nueva Colonia (2722)  
Información para el paciente  
Fecha de la atención 19/03/2021 18:52

**Información del paciente** Plan: POS

Luis Guillermo Colorado CC 98494461 Identificación

Durante 3 meses se recomienda: Los movimientos de elevación del brazo no deben superar el nivel del hombro. Evitar levantar, empujar o halar objetos que superen 5 Kg con el miembro afectado o 10 kg de manera bimanual, evitando cargar bolsos o cualquier objeto colgando del hombro. Recuerde siempre que es mejor asumir la posición de empujar que de cargar el objeto. Mantenga el hombro afectado en posiciones cómodas evitando las posturas forzadas o dolorosas. No duerma sobre el lado afectado. Realice ejercicios de estiramiento y relajación muscular al levantarse y cada 2 horas por 5 minutos durante el día. Adopte hábitos saludables como complemento a su proceso de rehabilitación que incluya alimentación saludable y actividad física como caminar, nadar y rutinas de relajación. Mantenga su peso en límites normales. Estas recomendaciones son de carácter funcional para su vida personal. Informe de estas a su empleador para que, por medio del médico ocupacional de la empresa, se defina la necesidad de realizar ajustes a las tareas o al cargo.  
CORREO: AGUSTIN.ROJO@SANVICENTECS.COM

**Información del profesional**

AGUSTIN FABIAN ROJO MORENO  
CC 70085274 - Registro 017864

De ello, se puede desprender que no fueron restricciones laborales sino recomendaciones, como “evitar levantar, empujar o halar objetos que superen los 5 kg con el miembro afectado o 10 kg de manera bimanual, evitando colgar bolsos o cualquier objeto colgando del hombro”, restricción que fue cumplida por la entidad demandada, pues obra en el legajo un documento del 23 de marzo de 2021, con el asunto “Recomendaciones EPS SURA”<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Fol. 79 Archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral

<sup>17</sup> Fol. 80 a 81 Archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral

firmado por el Coordinador de SST y el demandante, en la que, se señala las recomendaciones a seguir en el desarrollo de la relación laboral conforme lo estipulado por la EPS SURA.

Ahora, debe recabar la Sala que, no se tratan de restricciones laborales sino de recomendaciones generales, incluso para la vida diaria, como por ejemplo, cuando se expresó por la EPS SURA lo siguiente: *“Adopte hábitos saludables como complemento a su proceso de rehabilitación que incluya alimentación saludable y actividad física como caminar, nadar y rutinas de relajación. Mantenga su peso en límites normales. Estas recomendaciones son de carácter funcional para su vida personal”*<sup>18</sup>. Ello no permite, sin más, reconocer una situación generante de estabilidad ocupacional, puesto que en el último año antes de la terminación del contrato no fueron recurrentes las incapacidades, no se encontraba en discusión la calificación de pérdida de capacidad laboral, ni tampoco el extremo activo se encontraba cumpliendo un tratamiento médico en sentido estricto, sugerente para la Sala que tenía una afectación en su salud, que resultare incompatible con el ejercicio de sus laborales, tan es así, que se insiste, las incapacidades no fueron continuas, son de diferente diagnóstico y tan solo lo fueron 11 días del tiempo que duró la vigencia de la relación laboral.

De otro lado, llama poderosamente la atención de la Sala que, la notificación *“sobre no renovación del contrato a término fijo”*<sup>19</sup> le fue comunicada el 19 de marzo de 2021, y ese mismo día, a las *“18:52”*<sup>20</sup> de la tarde, el actor recurrió a la EPS SURA y obtuvo

---

<sup>18</sup> Fol. 79 Archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral

<sup>19</sup> Fol. 70 archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral

<sup>20</sup> Fol. 79 archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral

las recomendaciones médicas a las que se hizo referencia anteriormente, incluso, nótese que las incapacidades médicas se generan con posterioridad a esa data, esto es, a partir del 24 de marzo de 2021, y a pesar de que el demandante al absolver interrogatorio de parte sostuvo con insistencia que había enterado al empleador de su estado de salud mucho antes de que se le comunicó la carta de no renovación del contrato, lo cierto es que, ninguna probatura conduce a ello, y por ende, tal como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia, no se cumpliría con uno de los presupuestos para estar amparado por estabilidad laboral reforzada, esto es, *“que el empleador sea conocedor de las afecciones de salud de carácter sustancial que padece el trabajador como condición médica del operario frente a la patronal”*, en la medida en que, solo con posterioridad a la determinación del empleador de no renovar el contrato de trabajo a término fijo, fue que el actor comunicó las recomendaciones de la EPS SURA, así como también, después de esa calenda es que se registran incapacidades por enfermedad general que según el actor fue como consecuencia de un accidente laboral acontecido en febrero de 2021.

Así las cosas, si bien no se desconoce que el actor tiene una afectación en su salud y que se encuentra determinada a través de las incapacidades médicas posteriores a la notificación del preaviso, lo cierto es que, al ser otorgadas con posterioridad a la comunicación de la no renovación del contrato, allende de que son incapacidades interrumpidas y por dos diagnósticos de origen común de 11 días antes de la terminación del contrato, no pueden dar cuenta de una afectación sustancial en la salud para la fecha en que finalizó el vínculo laboral, ni tampoco se logra

extraer que su estado de salud haya tenido la notoriedad sugerente para que la Sala dé por probada una afectación significativa en días o meses previos al ruptura laboral, pues por el contrario, como se explicó en líneas anteriores, en vigencia de la relación laboral hasta antes de finalizar el contrato, solo se reportan 11 días (intermitentes) de incapacidades por dos diagnóstico de origen común.

De otra parte, debe precisarse que el litigioso por activa ningún testigo trajo al juicio para sacar avante sus pretensiones. Por el contrario, la entidad demandada ofreció el testimonio de la señora Yuli Astrid Mahecha, quien como Jefe de Talento Humano de la encartada, sostuvo que conoció al demandante, quien *“tuvo dos contratos con nosotros”*, entre octubre de 2020 y abril de 2021 y el otro entre junio a diciembre de 2021. Que el primer contrato finalizó porque las actividades del frente de obra para la cual fue contratado habían finalizado, y que, para cuando se le comunicó el preaviso no estaba incapacitado (marzo de 2021), aunque, aceptó que el actor tenía incapacidades para cuando finalizó el contrato de trabajo (abril de 2021), *“en realidad algunas muy cortas”*, y que, *“yo no tengo ningún reporte en mi sistema de accidentes de trabajo”*. Es decir, la tesis que propulso el actor en el presente proceso referido a una afectación sustancial en su salud como consecuencia de un eventual accidente de trabajo se desvanece, pues ninguna probanza se enderezó en ese norte.

Conforme a lo dicho, la Sala encuentra que no puede inferirse la afectación del estado de salud del actor, de tal magnitud que *“le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental”*, puesto que, en gracia de discusión, frente a las

recomendaciones, como ya se indicó de carácter muy general, en razón de que “*son de carácter funcional para su vida personal*”<sup>21</sup>, allende de que las recomendaciones laborales no tienen el alcance de restricciones, lo que denota, al igual como lo sostuvo la *a quo*, que tales recomendaciones no permiten exteriorizar el estado de salud del pretensor y que lo ubiquen dentro del ámbito de protección y aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

Por lo anterior, si bien esta Sala de Decisión, acoge la postura de la Corte Constitucional en el sentido de que para efecto de la estabilidad laboral reforzada por salud, no se requiere de calificación de pérdida de capacidad laboral, sí es necesario demostrar que tal afectación al trabajador le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, situación que no se logra acreditar con la prueba documental y testimonial adosada al legajo, máxime que para la fecha en que se presentó la terminación del contrato de trabajo no se encontraba el actor incapacitado, o pendiente de algún tratamiento médico en *stricto sensu* que haya sido comunicado al empleador, dado que, en lo que se refiere a “*citas asignadas*”<sup>22</sup> que datan del 12 de abril de 2021 sobre “control fisioterapia”, del 19 de abril de 2021 para radiografía de hombro, del 20 de abril de 2021 para “control fisioterapia” y del 23 de abril de 2021 para consulta con ortopedia, en primer lugar, son posteriores a la comunicación del preaviso de no renovación del contrato de trabajo, y en segundo lugar, como no se aprecia que las incapacidades hayan sido recurrentes y con días de anterioridad a la finalización del contrato, no puede tenerse como consultas

---

<sup>21</sup> Fol. 79 Archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral

<sup>22</sup> Fol. 58 archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral2022087

médicas de un tratamiento en estricto sentido, lo que tampoco da lugar a otorgarle el carácter de aforado por estabilidad laboral reforzada, pues se itera, en el examen de egreso se consignó que “*Tratamiento actual: No refiere tratamiento actual para ninguna patología*”<sup>23</sup>, aunado a que, la afectación de su estado de salud no se exteriorizó de manera significativa ante el empleador, ni tampoco se puede corroborar con el historial de incapacidades.

En este punto, no puede dejarse de lado que la finalidad de la protección es salvaguardar derechos fundamentales, vale decir, dar continuidad a la relación laboral para que pueda continuar los tratamientos médicos, o que el trabajador no quede al garate o vaivén de las circunstancias por su estado de salud, tesitura que no acontece en el *sub iudice*, pues se repite, del diagnóstico y demás documentales recaudadas no refulge palmar que su salud se hubiere afectado sustancialmente para la calenda en que le fue comunicado la no renovación del contrato, e incluso cuando finalizó su contrato de trabajo; de suerte que, no se configura todos los presupuestos para otorgar la protección reforzada que exige la Corte Constitucional.

Adicionalmente, no se encuentra acreditado que el diagnóstico le impida al actor de manera significativa el normal desempeño de sus labores, o que ante su retiro, se vea truncada la continuidad de los respectivos tratamientos, como puede acontecer en eventos de accidentes de trabajo o enfermedades de carácter catastróficas<sup>24</sup>, lo cual no se presenta en el caso bajo estudio, pues no existe ningún soporte médico de alguna enfermedad

---

<sup>23</sup> Fol. 26 a 27 Archivo No 03PoderElementosProbatorios

<sup>24</sup> Corte Constitucional T703-2016

catastrófica diagnosticada para abril de 2021 y que estuviere en tratamiento médico en razón de esta; por lo tanto, de ninguna manera puede sostenerse que el empleador debía haber sopesado su estado de salud previa decisión de finalizar el contrato de trabajo, pues se itera, no existen inferencias lógicas ni de elementos de prueba que conduzcan también a tal conclusión.

En el *sub examine*, de ninguna manera podría considerarse que la decisión de finalizar el contrato de trabajo fue discriminatoria, dado que, en efecto el actor fue preavisado con 30 días de anticipación conforme lo establece el artículo 46 del CST, de que su contrato a término fijo no se iba a prorrogar<sup>25</sup>, y además, el empleador para el 19 de marzo de 2021 no tenía conocimiento de su estado de salud e incapacidades médicas, de manera alguna puede apreciarse que la decisión de finalizar o no renovar el contrato haya sido por su eventual estado de salud, o como lo sostiene el actor, que la terminación se haya efectuado desconociendo el estado de salud por la que atravesaba como consecuencia del supuesto accidente de trabajo acontecido en febrero de 2021, ya que, nada de eso se encuentra acreditado. Al contrario, la empresa demandada incorporó al expediente un correo electrónico interno de la entidad donde se relaciona un listado de trabajadores en la que, desde el 23 de febrero de 2021, dado el avance de la obra, no se iba a prorrogar el contrato de trabajo, listado en la cual se encuentra el aquí demandante, con la palabra “NO” en la casilla de “RENOVAR” contrato.

---

<sup>25</sup> Fol. 55 archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral202287

**Dayhana Vanessa Monsalve Arango**

**De:** Tatiana Montes García  
**Enviado el:** martes, 23 de febrero de 2021 10:26 a. m.  
**Para:** Dayhana Vanessa Monsalve Arango; Fidel Ernesto Pérez Cifuentes  
**CC:** Yuli Astrid Matache Matache; Javier Muñoz Calzado  
**Asunto:** RE: Confirmación de renovación y/o terminación de contratos personal a cargo

**Fecha de seguimiento:** Seguimiento  
**Estado de marca:** Completado

Cordial saludo,

Ajuntó listado con el personal para renovar contrato:

ID	NOMBRE	FECHA	TIPO	FECHA DE RENOVACION	CATEGORIA	CONTRATO
9506123	ROMERO ROMANSOY RAFAELICO	10/18/2019	Fijo	08/17/2021	OFICIAL DE CONSTRUCCION	SI
1248205	ROBLES PIRADO FERNANDO JOSE	10/03/2019	Fijo	8/02/2021	OFICIAL DE CONSTRUCCION	SI
7180111	VANDELIZ TABARES JOSE ANIBAL	10/22/2019	Fijo	08/17/2021	AYUDANTE	NO
7171305	GALLO AGUIRRE JAVIER ALBERTO	10/18/2019	Fijo	08/17/2021	OFICIAL DE CONSTRUCCION	SI
2322137	FERRER ALMENDRALES ROBERTO CARLOS	10/18/2019	Fijo	08/17/2021	AYUDANTE	SI
7878209	MARINO CORCHO JOSE CARLOS	10/18/2019	Fijo	08/17/2021	OFICIAL DE CONSTRUCCION	SI
9849481	COLIBRADO ESCOBAR LUIS GUILLERMO	10/20/2019	Fijo	08/19/2021	OFICIAL ELECTRICO	NO
100003878	RACHARD CELIS JHON SEBASTIAN	10/22/2019	Fijo	08/17/2021	AYUDANTE	SI
1063380071	LOPEZ OVIEDO MANUEL ERNESTO	10/18/2019	Fijo	08/17/2021	OFICIAL DE CONSTRUCCION	NO

**De:** Dayhana Vanessa Monsalve Arango <dmonsalva@compacific1.com>  
**Enviado el:** martes, 23 de febrero de 2021 7:03 a. m.  
**Para:** Fidel Ernesto Pérez Cifuentes <fperez@compacific1.com>; Tatiana Montes García <tmonteg@compacific1.com>  
**CC:** Yuli Astrid Matache Matache <ymatache@compacific1.com>; Javier Muñoz Calzado <jmunoz@compacific1.com>  
**Asunto:** Confirmación de renovación y/o terminación de contratos personal a cargo

En consecuencia, no aflora la tesis del actor referida a que la terminación del contrato de trabajo fue discriminatoria y sin consideración a su estado de salud, o vulnerando la situación de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud que predica el demandante. En el presente caso, se itera, la única manera de enervar los efectos de la terminación unilateral del contrato de trabajo, no puede ser otra que el trabajador hubiere demostrado que, para la fecha del despido, se encontraba amparado por una situación de estabilidad ocupacional reforzada. En ese horizonte, la pretensión de indemnización por despido injustificado esta llamada al fracaso.

Finalmente, obra en el expediente la sentencia de tutela del 21 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín<sup>26</sup>, en la que se ordenó el reintegro del demandante, decisión que se cumplió por la demandada al suscribir un nuevo contrato el 24 de junio de 2021<sup>27</sup>, y que, finalizó el 05 de noviembre de 2021 por “cesación de efectos jurídicos del amparo transitorio de la acción de tutela”<sup>28</sup>.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>29</sup> ha adocinado lo siguiente:

<sup>26</sup> Fol. 4 a 18 archivo No 04AnexosSentencia2022087

<sup>27</sup> Fol. 93 a 100 archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral2022087

<sup>28</sup> Fol.138 archivo No 07ContestacionProcesoOrdinarioLaboral2022087

<sup>29</sup> CSJ SL2165-20149, reiterada en la SL58992-2020

*“La cosa juzgada constitucional, derivada de un fallo de tutela que ampara de manera definitiva los ius fundamentales, se proyecta sobre el proceso ordinario. En efecto, si desde el prisma de la Constitución es procedente la tutela de los derechos fundamentales, es equivocado sostener que en el plano legal –que hoy se redimensiona e integra en un plano constitucional- la protección no tiene cabida.*

*La coherencia del sistema jurídico se asegura en la medida en que cada uno de sus enunciados normativos es compatible entre sí, lo cual se vería comprometido si se aceptara que al abrigo de las normas constitucionales un sujeto tiene un derecho pero en el nivel legal no lo tiene. Hoy la legalidad se incorpora en la constitucionalidad y, por consiguiente, **debe aceptarse que la cosa juzgada constitucional de los fallos de tutela definitivos –no transitorios- impide que la jurisdicción ordinaria vuelva a tratar y decidir un asunto definido en sede constitucional.***

*De esta manera, el plano constitucional y el legal no son dos dimensiones ubicadas en espacios paralelos; ambos interactúan en un mismo universo jurídico y, por tanto, no puede aseverarse que las resoluciones inimpugnables y definitivas derivadas de fallos de tutela pueden ser revividas por el juez ordinario, bajo la idea errada de que este actúa en un mundo extraño al imperio de la Constitución”.*

En consecuencia, como la sentencia de tutela del 21 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Medellín<sup>30</sup>, no fue definitiva sino transitoria, en la medida en que, ordenó al demandante que *“dentro de un término máximo de cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta providencia, acuda ante la jurisdicción ordinaria laboral, a efectos de que por esa vía y mediante los medios de prueba que pretenda hacer valer, solicite el reintegro definitivo”*, no puede sostenerse la configuración de la cosa juzgada constitucional, aunado a que, el presente proceso se radicó el 21 de febrero de 2022<sup>31</sup>, es decir, con posterioridad a los cuatro meses señalados, siendo que los efectos de la sentencia de tutela estuvieron vigentes únicamente hasta el 21 de octubre de 2021.

Colofón de lo expuesto, no queda otro camino que confirmar el fallo de primer grado, en el que, con acierto, se declaró que el actor no se encontraba protegido por el principio y garantía de la estabilidad ocupacional reforzada, esto es, por fuero de salud.

## **2.6 Costas**

Sin costas en esta instancia, por haberse estudiado en el grado jurisdiccional de consulta. Las de primera instancia se confirman.

## **3. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Quinta de Decisión

---

<sup>30</sup> Fol. 4 a 18 archivo No 04AnexosSentencia2022087

<sup>31</sup> Fol. 1 archivo No 01Demanda

Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia materia de consulta, proferida el 05 de febrero de 2025 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia. Las costas de primera instancia se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**<sup>32</sup>.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**

Magistrado Sustanciador

---

<sup>32</sup> Criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador

**ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA**

Magistrado

(Con aclaración de voto)

**MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**

Magistrada

(Con aclaración de voto)



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**  
**SALA LABORAL**

<b>Proceso</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado</b>	05266310500120220008702
<b>Demandante</b>	Luis Guillermo Colorado Escobar
<b>Demandada</b>	Proyectos de Inversiones Vial del Pacífico SAS
<b>Providencia</b>	Sentencia
<b>Tema</b>	Estabilidad Laboral
<b>Decisión</b>	Confirma
<b>Ponencia</b>	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

**ACLARACIÓN DE VOTO**

Con el acostumbrado respeto, aclaramos el voto en la presente decisión debido a que si bien compartimos que en este caso el demandante no era beneficiario del derecho a la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es menos que, para determinar el alcance de esta prerrogativa acojemos la postura de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia adoptada mediante la sentencia SL1152-2023, y no la doctrina explicada por la Corte Constitucional en la sentencia SU-087 de 2022, como se afirma en la ponencia.

En la providencia mencionada, la Corte Suprema de Justicia concluyó que los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada en virtud de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, son aquellos que cumplen los siguientes requisitos:

<b>Factor</b>	<b>Concepto</b>	<b>Acreditación</b>
<b>Factor Humano:</b>	Trabajador que sufre de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo	<p>No requiere prueba solemne ni dictamen de pérdida de capacidad laboral. Sin embargo, se requiere que la patología que causa esa deficiencia, limitación o discapacidad, sea de mediano o largo plazo y no temporal.</p> <p>Según lo dicho en la sentencia citada, el análisis probatorio se puede realizar de la historia clínica, exámenes diagnósticos y otros elementos probatorios, que <i>“...permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia.”</i></p>
<b>Factor Contextual:</b>	La existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de la labor que desarrolla el trabajador en igualdad de condiciones con los demás.	Se requiere analizar el cargo y las funciones desempeñadas por el trabajador, el entorno laboral y actitudinal. Se

**Enunciación de algunas clases de barreras** (num. 5.º art. 2 Ley 1618/2013),

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

puede acudir a documentos, que contengan el contrato de trabajo, el manual de funciones, análisis de puesto de trabajo, entre otros. O testimonios y declaraciones de parte que hagan referencia a tales aspectos.

Una vez se tenga claridad sobre esos elementos, se procede a realizar la constatación e interacción de los dos factores; es decir, se analiza de que forma la deficiencia, limitación y discapacidad del trabajador en el entorno laboral afecta el desarrollo normal de sus funciones.

Una vez acreditada la condición de sujeto de especial protección constitucional del trabajador, se verificará si el empleador conocía tal condición y de la existencia de las barreras; porque así se le notificó por parte de este o porque resultaran notorias.

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

Estos ajustes razonables que debe realizar el empleador, tienen como finalidad lograr la integración del trabajador discapacitado al empleo y tienen las siguientes características: (i) proporcionalidad, implica que, deben fundarse en criterios objetivos y no pueden convertirse en una carga desproporcionada o indebida para el empleador, (ii) razonabilidad, plantea la obligación del empleador de hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar los ajustes que sean imprescindibles para que el trabajador discapacitado ejerza sus funciones en condiciones de igualdad.

En el curso del proceso judicial, el cumplimiento de esta responsabilidad por parte del empleador, es un elemento que permite desvirtuar la presunción de despido discriminatorio contenido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997; así las cosas, si se constata que este desplegó todas las acciones para adoptar estos ajustes razonables, o que no pudo hacerlos por convertirse en una carga desproporcionada o irrazonable y así se lo dio a conocer al trabajador, se desestima la existencia de actos discriminatorios por su condición de discapacidad.

Por otra parte, la estabilidad laboral reforzada del trabajador discapacitado no implica un derecho absoluto de permanencia en el empleo y no limita la facultad del empleador de dar por terminado el contrato cuando medie una causal objetiva, a las luces de los artículos 61 y 62 del CST, debido a que, al configurarse una de estas, se desvirtúa que el despido se haya originado en la discapacidad del trabajador.


Por último, en esa providencia se reiteró que *“...la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no opera para los casos de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (CSJ SL3144- 2021), a no ser que se alegue y demuestre algún vicio en el consentimiento del trabajador.”*

Siguiendo dichos lineamientos, el señor Harven Alonso Arboleda Álvarez no acreditó que para el momento en que su empleador le terminó el contrato de trabajo, sufría a mediano y largo plazo de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, que afectara significativamente el desarrollo de sus funciones en condiciones de igualdad; para que opere a su favor el derecho a la estabilidad laboral reforzada, por lo tanto, compartimos la decisión que confirma la absolución impuesta en primera instancia.



**MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**

Magistrada

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a final horizontal stroke.

**ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA**

Magistrado