

**TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**-Surge como inferencia razonable que para la época en que se finiquitó el contrato de trabajo entre las partes, la litigiosa por activa no estaba en circunstancias de debilidad manifiesta debido a su estado de salud, toda vez que no presentó limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales notorias, ni recomendaciones o incapacidades médicas que permitiera ubicarlo como destinatario de la garantía a la estabilidad laboral reforzada.

**HECHOS:** Solicitó el demandante el reintegro al cargo que venía ejerciendo al momento de su desvinculación, junto con el reconocimiento y pago de los salarios, aportes al SGSS, y prestaciones sociales dejados de percibir desde la data de su despido y hasta tanto se verifique su reincorporación; a la vez del reconocimiento y pago de la compensación económica por la no entrega del calzado y vestido de labor, la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la indemnización moratoria, y la indexación. En sentencia de primera instancia, el juzgado absolvió a la parte demandada de los pedimentos reclamados. Debe la sala determinar si el accionante es beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada derivada de sus limitaciones en su estado de salud, para con ello, activar la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y disponer el reintegro reclamado, como también el pago de las acreencias laborales e indemnizaciones pretensas; efecto para el que habrá específicamente de establecerse si, tras superar la cuestión litigiosa el tamizaje de la doctrina, criterios jurisprudenciales y valoración probatoria, el trabajador ciertamente presentó deficiencias físicas, mentales o psíquicas que le impidieran desarrollar su actividad ocupacional en condiciones de normalidad.

**TESIS:** (...) En ese estado de cosas, se tiene que, para activar la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997, es necesario, (i) que se establezca que el trabajador tiene un estado de salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación resulta suficiente para considerarlo sujeto de especial protección constitucional; (ii) que se acredite que el estado de debilidad manifiesta fue conocido, o debió ser conocido por el empleador en un momento previo al despido, y finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación (...) En orden a determinar el real estado de salud del demandante señor HAAA, como requisito sine qua non para activar a su favor la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fueron adosados al plenario el examen médico ocupacional de egreso, la historia clínica y el resultado de diversas ayudas diagnósticas (...) Adicional a los medios de prueba antes detallados, se recibieron las testificales (...) Finalmente, el demandante mencionó que prestó sus servicios personales en favor de la accionada desde el 21 de abril de 2017 y hasta el 8 de agosto de 2019 a través de un contrato de trabajo a término indefinido, siendo que, durante ese tiempo desempeñó los cargos de estibador, descargador y empacador. Adujo que presentó dolor en el hombro y requirió de tratamiento, terapias e infiltraciones, por lo que fue incapacitado y le hicieron restricciones laborales. Asintió que no se encontraba incapacitado al momento de su despido, sin recordar si tenía recomendaciones laborales para esa data, al paso de negar que tuviera alguna cirugía pendiente; memoró que, posterior a su desvinculación, no realizó actividad laboral alguna. En igual forma, aseguró que luego de que la empresa tuvo conocimiento de su estado de salud, le impuso tareas que demandaban más esfuerzo físico, criticando a su vez las razones argüidas en la carta de terminación del contrato de trabajo. Ahora, del análisis conjunto de los elementos de prueba descritos, a más de lo reflejado en los elementos de convicción ya sopesados, aprecia la Sala que, la disminución sustancial del estado de salud del señor HAAA se encuentra plenamente acreditada a partir del 24 de mayo de 2018 cuando le fue otorgada incapacidad médica por razón de la patología de artralgia hombro derecho y posteriormente por el diagnóstico de síndrome del manguito rotador; empero, es lo cierto que desde el mes de mayo del año 2019 no presentó

incapacidades médicas ni le fueron efectuadas recomendaciones adicionales, evidenciándose que alcanzó una mejoría notoria, tal y como se infiere de los resultados del examen médico ocupacional de retiro adiado 13 de agosto de 2019 (...) Por manera que, llevada la controversia a esta hondura del debate, emerge una situación insoslayable, cual es que el actor no logró demostrar que al momento en que el empleador le notificó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa [8-ago-2019], se situara como sujeto en estado de debilidad manifiesta merecedor de la garantía a la estabilidad laboral reforzada, a la que hace alusión el cuadro ilustrativo anejo a la sentencia SU-087 de 2022, en la medida en que, si bien el señor HAAA presentó una patología en su hombro derecho que, a no dudarlo, implicó afectaciones a nivel corporal, es lo cierto que brota del haz probatorio recaudado que: i. La condición de salud del accionante no le impidió ni entorpeció significativamente el normal desempeño laboral con posterioridad al mes de mayo de 2019; ii. No existían recomendaciones o restricciones médicas vigentes ni se registraron incapacidades previas a la terminación del nexo laboral, iii. El actor no se encontraba, stricto sensu, recibiendo tratamiento médico, y iv. El resultado del examen ocupacional de egreso no mostró limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, recomendaciones o incapacidades médicas presentadas antes del finiquito del nexo. (...) Como corolario de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias esbozadas con suficiencia, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia de primer nivel, en tanto desestimó, in totum, las súplicas formuladas por parte del señor HAAA en contra del ente societario COLCERÁMICA S. A. S.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 18/03/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA

ACLARACIÓN DE VOTO: M. ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

ACLARACIÓN DE VOTO: M. MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA



*“Al servicio de la Justicia y de la Paz Social”*

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

<b>Lugar y fecha</b>	Medellín, 18 de marzo de 2026
<b>Proceso</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado</b>	05308310300120220018101
<b>Demandante</b>	Harven Alonso Arboleda Álvarez
<b>Demandada</b>	Colcerámica S. A. S.
<b>Providencia</b>	Sentencia
<b>Tema</b>	Derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud – Acción de reintegro – Indemnización especial de la L. 361 de 1997
<b>Decisión</b>	Confirma
<b>Ponencia</b>	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

**VISTO**

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 recurso de apelación impetrado por HARVEN ALONSO ARBOLEDA ÁLVAREZ contra la decisión proferida el 6 de junio de 2023 por el Juzgado Civil con Conocimiento en Asuntos Laborales del Circuito de Girardota.

**1. ANTECEDENTES**

**1.1 La demanda**

El señor HARVEN ALONSO ARBOLEDA ÁLVAREZ actuando a través de apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra del ente societario COLCERÁMICA S. A. S., a efectos de obtener el reintegro al cargo que venía ejerciendo al momento de su desvinculación, junto con el reconocimiento y pago de los salarios, aportes al SGSS, y prestaciones sociales dejados de percibir desde la data de su despido y hasta tanto se verifique su reincorporación; a la vez del reconocimiento y pago de la compensación económica por la no entrega del calzado y vestido de labor, la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la indemnización moratoria, y la indexación.

De manera sucedánea, pretende la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y en todo caso, se ordene el pago de las costas procesales.

### **1.1.1 Hechos relevantes**

En respaldo de sus aspiraciones, informó que inició a prestar sus servicios personales en favor de la sociedad demandada a partir del 21 de abril de 2017 a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de estibador en tres turnos de trabajo y devengando como última remuneración mensual la suma de \$ 1.277.446. Acotó que a partir del año 2018 presentó fuertes dolores en su hombro derecho que le limitó la movilidad de su mano dominante y la realización de actividades repetitivas; que por motivo de esa patología le fueron otorgadas incapacidades médicas, así como le hicieron recomendaciones y le impartieron restricciones laborales, siendo finalmente reubicado en un puesto de trabajo que no agravara su estado de salud. Contó que el 18 y el 30 de septiembre de 2018 se practicó la evaluación de su puesto de trabajo, en virtud de la cual se le mantuvieron las recomendaciones laborales, y se dispuso además unos ajustes a las *“(...) tareas de cargo actual y se validan tareas de descargue de piezas, la cual es ocasional -sic- cada 4 semanas por un periodo no mayor a 30 minutos tarea que se encuentra en el marco del cumplimiento de las recomendaciones médicas laborales vigentes”*.

Indicó que el 8 de agosto de 2019, la accionada decidió unilateralmente dar por terminada la relación de trabajo sin justa causa, con fundamento en “(...) *las condiciones de mercado que ha venido enfrentando durante los últimos meses, lo cual la ha obligado a disminuir los niveles de fabricación y el respectivo ajuste de la estructura*”; justificación que, replicando sus propias palabras, “(...) *fue simplemente una excusa, toda vez, que, si el objetivo era disminuir los niveles de fabricación como se indica, la demandada debió haber realizado diferentes acciones, teniendo en cuenta que para ese año en la empresa contaba con 740 trabajadores aproximadamente, como, por ejemplo, un despido masivo, o reducir una de las jornadas laborales, pero no fue así*”.

Posteriormente aseguró que interpuso una acción de tutela en contra de la sociedad COLCERÁMICA con el objetivo de obtener el reintegro, mas este mecanismo constitucional fue declarado improcedente por parte del Juzgado Primero Penal Municipal de Girardota.

## **1.2 TRÁMITE PROCESAL**

El Juzgado Civil con Conocimiento en Asuntos Laborales del Circuito de Girardota avocó conocimiento el 31 de agosto de 2022, concediéndole a la accionada el término de diez (10) días hábiles para que brindara respuesta al escrito incoativo (doc.04, carp.01).

### **1.2.1 Contestación**

La sociedad COLCERÁMICA S. A. S. brindó respuesta a la demanda a través de gestor judicial el 23 de septiembre de 2022 (doc.06, carp.01), en el sentido de oponerse a las pretensiones del libelo genitor, por cuanto, “(...) *el demandante no cumple como los requisitos legales ni jurisprudenciales para ser beneficiario de la especial protección que consagra la Ley 361 de 1997, es así como para el momento de la terminación del contrato el demandante estaba condiciones aptas*

*para laborar sin que mediara una afectación grave funcional que impidiera la prestación de los servicios, o disminuyera su capacidad laboral”.*

De manera similar, aseguró que no existe un nexo causal entre la alegada afectación en el estado de salud del ex laborante y la terminación del vínculo de trabajo, en la medida en que, las supuestas patologías que lo aquejaban no eran de conocimiento del dador de empleo. En oposición a la acción, propuso los medios enervantes de fondo que nominó prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, pago y compensación.

### **1.2.2 Decisión de primera instancia**

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 6 de junio de 2023 (docs.12, 15 y 16, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Civil con Conocimiento en Asuntos Laborales del Circuito de Girardota, en la que la cognoscente de instancia resolvió absolver a la parte demandada de los pedimentos reclamados por el señor HARVEN ALONSO ARBOLEDA ÁLVAREZ, gravándolo en costas.

Como sustento de esta decisiva, la jueza de primer nivel aseveró que, si bien el demandante presentó una afectación en el hombro y tuvo incapacidades médicas durante la relación laboral, es lo cierto que no acreditó la existencia de incapacidades ni las restricciones médicas vigentes al momento de la terminación del contrato el pasado 8 de agosto de 2019. Así, con apoyatura en el resultado del examen médico ocupacional de egreso no reportó limitaciones laborales y, por ende, coligió que no se demostró una situación de debilidad manifiesta al momento del despido.

### **1.2.3 APELACIÓN**

La poderhabiente judicial del promotor de la litis, inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación, en orden a que se revoque la sentencia adoptada

en la primera instancia y, de consiguiente, se concedan las pretensiones consignadas en el escrito incoativo.

En concreto, la opugnante advirtió que la *a quo* erró al descartar la estabilidad laboral reforzada por la sola ausencia de incapacidades médicas vigentes al momento del despido, en tanto que la afectación en el estado de salud de su poderdante ciertamente persistía, al punto que, continuaba en tratamiento médico como dan cuenta los procedimientos de infiltración que le fueron practicados y órdenes de interconsulta con diferentes especialidades como la de cuidados paliativos. Complementariamente adujo que las restricciones médico laborales previas no podían entenderse superadas sin una verificación expresa o seguimiento y, con mayor razón, si no retornó a su puesto de trabajo. Finalmente, afirmó que no se probaron las razones que adujo el empresario para dar por terminado el contrato de trabajo del promotor de la litis, cuestionando la valoración probatoria desplegada por la jueza de primer nivel en la decisión fustigada.

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

El recurso de apelación se admitió por esta Corporación el 4 de agosto de 2023 (doc.02, carp.02), y mediante proveído de la misma calenda, se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, alegaran de conclusión, de considerarlo del caso; siendo que la convalidada a juicio reiteró los argumentos defensivos expuestos desde la contestación de la demanda y, el promotor de la litis reforzó las razones en las que afincó el recurso de alzada (docs.03 a 05, carp.02).

## **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 recurso de apelación interpuesto por el señor HARVEN ALONSO ARBOLEDA ÁLVAREZ,

advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S., el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de la alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

## **2.2. Problemas jurídicos**

El *quid* del asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si el accionante es beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada derivada de sus limitaciones en su estado de salud, para con ello, activar la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y disponer el reintegro reclamado, como también el pago de las acreencias laborales e indemnizaciones pretensas; efecto para el que habrá específicamente de establecerse si, tras superar la cuestión litigiosa el tamizaje de la doctrina, criterios jurisprudenciales y valoración probatoria, el trabajador ciertamente presentó deficiencias físicas, mentales o psíquicas que le impidieran desarrollar su actividad ocupacional en condiciones de normalidad.

## **2.3. Tesis de la Sala**

La Sala confirmará íntegramente la decisión de primer grado, considerando que no se cumplen con los presupuestos y lineamientos vertidos en los precedentes judiciales obligatorios y unificadores de la Corte Constitucional, en específico, las sentencias de unificación del Alto Tribunal SU-049 de 2017, SU-380 de 2021, y más recientemente la SU-087 de 2022. En ese contexto, se verificó que el impulsor de la litis no presentó una ostensible disminución en su estado de salud que, en efecto, le impidiera desempeñar con normalidad la labor para la que fue contratado por la sociedad empleadora y, siendo ello así, no era deber del empresario, previo al finiquito del vínculo, solicitar la autorización de la autoridad de policía administrativa (Min-trabajo) para la terminación del contrato de trabajo, ora invocar y demostrar una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

### 2.3. Solución del problema jurídico planteado

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole a aquél, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS y, por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos en sede de primer nivel: que el señor HARVEN ALONSO ARBOLEDA ÁLVAREZ, a partir del 21 de abril de 2017, prestó sus servicios a favor de la sociedad COLCERÁMICA S. A. S. a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar inicialmente el cargo de Empacado PS (págs.13 a 18, doc.01, carp.01; págs.24 a 29, doc.07, carp.01); que la accionada en comunicación del 8 de agosto de 2019 decidió terminar sin justa causa el contrato de trabajo que la unía con el laborante y, por ende, el nexo laboral se finiquitó a partir de dicha data (págs.52 y 55, doc.01, carp.01; págs. 30 y 33, doc.07, carp.01); que el ente societario

accionado reconoció al demandante la liquidación definitiva de prestaciones sociales y la indemnización por despido sin justa causa cuantificada en la suma de \$ 3.024.651 (págs.53 a 54, doc.01, carp.01; págs.31 a 32, doc.07, carp.01), allende de que la acción de tutela promovida por el actor fue resuelta de forma adversa a sus intereses por el Juzgado Primero Penal Municipal de Girardota (págs.65 a 74, doc.01, carp.01; págs.37 a 46, doc.07, carp.01).

## **2.4 El estado de debilidad manifiesta y la garantía a la estabilidad laboral reforzada**

El derecho al trabajo ha sido reconocido en nuestro ordenamiento jurídico como un valor esencial del Estado Social de Derecho, y por ello en el Preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 39, 48, 55, 56 y 64 de la Constitución Política y el legislador se ocuparon de brindarle una protección especial, del que es titular toda persona con miras a buscar y obtener un trabajo en condiciones dignas, no solo como un mecanismo para asegurar el mínimo vital y una calidad de vida digna, sino también como un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad.

El derecho a la estabilidad reforzada, se funda en diversas disposiciones con un claro sustrato en la carta política, a saber, como uno de los principios mínimos fundamentales de la legislación laboral, el derecho a “la estabilidad en el empleo” (CP art 53); el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” en orden a promover las condiciones de trabajo que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (CP art 13 y 93); el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” con especial protección del Estado y rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25); el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”, o por mejor decir, en situación de discapacidad (CP art 47); el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la

alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP art 1, 53, 93 y 94); y el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP art 1, 48 y 95), a propósito de asegurarle al trabajador certeza mínima de que su vínculo laboral no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva por una decisión arbitraria del empleador, de modo que, le garantice la permanencia en su empleo y limite la facultad unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, cuando quiera que dicha decisión está fundada en una evidente situación de vulnerabilidad del trabajador.

Linealmente, la protección al derecho de la estabilidad laboral reforzada fue incorporada al ordenamiento jurídico por el legislador ordinario, mediante la expedición de la Ley 361 de 1997, que impone a los empleadores el deber de solicitar autorización a la autoridad de trabajo para proceder a la terminación unilateral del contrato laboral; y de no agotarse este trámite previo, se presumirá que la ruptura del vínculo obedece a motivos discriminatorios, presunción que: (i) torna ineficaz el despido e, (ii) impone la carga al dador del trabajo de pagar una indemnización de 180 días de salario más los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha en que el trabajador sea reintegrado. Desde esa perspectiva, el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de que gozan los trabajadores con algún grado de limitación, comprende: (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en aquél hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la calificación previa de dicha causal, para así tenerse el despido como eficaz.

Ahora bien, para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de vieja data, la estabilidad ocupacional reforzada se deriva estrictamente de la Ley 361 de 1997 y, por lo tanto, “... sólo se aplica a quienes tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad”, remitiéndose a la reglamentación contenida en el Decreto 2463 de 2001, en la que se clasifica la limitación como moderada, si está entre el 15% y el 25% de capacidad laboral, severa si es mayor

al 25% e inferior al 50% de capacidad laboral; y profunda si es igual o superior al 50% de capacidad laboral (CSJ SL-5168 del 25-01-2017, radicado 45314; SL-5181 del 27-11-2019, radicado 68610; SL-5079 del 14-10-2020, radicado 69743; SL-711 del 24-02-2021, radicado 64605, SL-5700 del 01-12-2021, radicado 89595). Tomando distancia de esta postura, la Corte Constitucional sostuvo que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no se deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La Alta Corporación frente al punto ha asentado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional, y no solamente legal, y que *“... se extiende a todos aquellos que tengan una afectación en su salud y esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”* (CC SU-049 de 2017, T-494 de 2018, T-620 de 2019, T-277 de 2020, T-237 de 2021).

Y partiendo del presupuesto de que el derecho a la estabilidad laboral reforzada es un derecho constitucional, y que la Corte Constitucional, en su calidad de órgano de cierre en la materia, es la llamada a unificar la jurisprudencia nacional en cuanto a la interpretación y guarda de la integridad de la carta política, este colegiado acogerá la doctrina constitucional según la cual: *“[e]n síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor”*. (C. Cons. SU-087 de 2022).

Bajo estas premisas, la garantía que protege al trabajador en situación de discapacidad o deficiencia física, sensorial o psíquica en el colofón del vínculo laboral, tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, los que tienen como efecto, prescindir del trabajador en ejercicio del empleo, en los términos descritos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, precepto que no simplemente prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad o deficiencia, sino que lo que busca sancionar es que tal acto esté

fundado en un motivo o criterio discriminatorio, lo cual significa que la invocación de una justa causa excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el desmedro de la protección del trabajador; empero, ello no obsta para que, ante los jueces del trabajo, tal determinación pueda ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar la significativa afectación de su estado de salud para beneficiarse de la presunción de discriminación, en tanto que el dador del trabajo tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa; de no hacerlo, el despido se tendrá por ineficaz y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(CSJ SL-1360 del 11-04-2018, Radicado 53394); y así, en el evento en que el empleador acredite que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no tienen relación con su limitación, no se le podría exigir el agotamiento del permiso ministerial (CSJ SL-4632 del 06-10-2021, radicado 71386).

En ese estado de cosas, se tiene que, para activar la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997, es necesario, (i) que se establezca que el trabajador tiene un estado de salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación resulta suficiente para considerarlo sujeto de especial protección constitucional; (ii) que se acredite que el estado de debilidad manifiesta fue conocido, o debió ser conocido por el empleador en un momento previo al despido, y finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación (CSJ SL-3772 del 05-09-2018, Radicado 52959, SL-4461 del 24-09-2019, Radicado 68039, SL-2957 del 03-08-2020, Radicado 71299, SL-4825 del 25-11-2020, Radicado 69370, SL-154 del 25-01-2021, Radicado 81847, SL-1665 del 20-04-2021, Radicado 83350).

Para los anotados propósitos, en sentencia SU-087 de 2022, la Sala Plena de la Corte Constitucional formuló en forma enunciativa, las siguientes reglas:

<b>Supuesto</b>	<b>Eventos que permiten acreditarlo</b>
<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<sup>1</sup>.</p> <p>(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral<sup>2</sup>.</p> <p>(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico<sup>3</sup>.</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<sup>4</sup>.</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<sup>5</sup>.</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 terminación de la vinculación continúe la enfermedad<sup>6</sup>.</p> <p>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL<sup>7</sup>.</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%<sup>8</sup>.</p> <p>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo(sic) debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto<sup>9</sup>.</p>

<sup>1</sup> T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021.

<sup>2</sup> T-589 de 2017.

<sup>3</sup> T-284 de 2019.

<sup>4</sup> T-118 de 2019.

<sup>5</sup> T-372 de 2012.

<sup>6</sup> T-494 de 2018.

<sup>7</sup> T-041 de 2019.

<sup>8</sup> T-116 de 2013.

<sup>9</sup> T-703 de 2016.

En orden a determinar el real estado de salud del demandante señor HARVEN ALONSO ARBOLEDA ÁLVAREZ, como requisito *sine qua non* para activar a su favor la garantía del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fueron adosados al plenario el examen médico ocupacional de egreso, la historia clínica y el resultado de diversas ayudas diagnósticas (págs.75 a 148, doc.01, carp.01). Así, de las pruebas atrás referidas avizora esta Sala de Decisión los aspectos relevantes que a continuación se detallan:

FECHA	OBSERVACIÓN	DOCUMENTO DEL EXPEDIENTE ELECTRÓNICO
25-sep-17	"(...) ecografía de tejidos blandos de región interglútea. Se realizó estudio con transductor lineal de alta frecuencia. En la región superior interglútea se aprecia engrosamiento de tejidos blandos subcutáneos con una imagen(sic) hiperecogénica de 9,4 x 6mm la cual presenta exteriorización con un trayecto 5,2 x 2mm. Hay otra colección adyacente de 7 x 3mm sin fistulización a la piel. La ecotextura muscular es homogénea y no hay alteraciones en el espesor ni en la distribución de las fibras musculares. Los planos profundos están bien definidos (...) proceso inflamatorio abscedado con fístula a la piel en relación con quiste <i>pidominal</i> "	Pág.148, doc.01, carp.01
24-may-18	Se otorga incapacidad por tres días [24-may-2018 al 26-may-2018] por motivo de <i>"artralgia hombro derecho"</i> .	Págs.81 a 88, doc.01, carp.01
29-may-18	"(...) se realiza estudio de hombro derecho con transductor lineal de alta frecuencia. Hay simetría y regularidad de los tendones y fibras musculares. No hay disrupción ni evidencia de calcificaciones. La bursa subdeltoidea se ve libre. El espacio auricular es simétrico y no vemos derrame articular. No se demuestran lesiones quísticas ni sólidas (...) ecografía de hombro dentro de lo normal"	Págs.143 a 145, doc.01, carp.01
11-jul-18	Se ordenan 10 sesiones de terapia física de hombro derecho, estiramiento y fortalecimiento (...) inyección o infiltración de sustancia terapéutica dentro de bursa SOD, infiltración (...) de hombro derecho, radiografía de hombro derecho.	Págs.89 y 91, doc.01, carp.01
24-jul-18	"(...) Se toman proyecciones AP y Lateral de hombro de derecho. Mineralización ósea normal. No se evidencia signos de fractura ni de luxación. Articulaciones gleno-humeral y acromioclavicular conservadas. Tejidos blandos sin deformidad ni calcificaciones (...) rayos X de <i>hombro normal</i> "	Págs.146 a 147, doc.01, carp.01
25-jul-18	Se otorga incapacidad por cuatro días [25-jul-2018 al 28-jul-2018] por motivo de <i>"síndrome del manguito rotador"</i> .	Pág.97, doc.01, carp.01
13-ago-18	Se otorga incapacidad por siete días [13-ago-2018 al 19-ago-2018] por motivo de <i>"síndrome del manguito rotador"</i> .	Pág.101, doc.01, carp.01
22-ago-18	Se otorga incapacidad por diez días [22-ago-2018 al 31-ago-2018] por motivo de <i>"síndrome del manguito rotador"</i> .	Pág.105, doc.01, carp.01
8-sep-18	Se otorga incapacidad por diez días [08-sep-2018 al 17-sep-2018] por motivo de <i>"síndrome del manguito rotador"</i> .	Pág.109, doc.01, carp.01
18-sep-18	En el anexo denominado <i>"formato seguimiento de recomendaciones laborales en puesto de trabajo"</i> suscrito por la demandada, se consignó en el aparte análisis: <i>"(...) trabajador quien refiere que inició con cuadro clínico de 7 meses de dolor en hombro derecho. (...) le han realizado (...) de hombro con inflamación. Le ordenaron terapias (...) relata que a pesar de la terapia no mejora. Ha requerido incapacidades (...)"</i> . Asimismo como recomendaciones laborales, se registró: <i>"(...) refiere dolor interno y realiza movimientos que generan dolor y limitaciones (...) actualmente se encuentra descargando. Tiene pendiente (...) con RX para valoración y control con ortopedia. Se (...) traslado del cargo (...) Se está pensando pasarlo a empaque (...) Se puede realizar el cambio de puesto. Tiempo indefinido"</i> .	Págs.75 a 76, doc.01, carp.01
8-oct-18	Se otorga incapacidad por cuatro días [08-oct-2018 al 11-oct-2018] por diagnóstico M751	Pág.113, doc.01, carp.01
30-oct-18	En el anexo denominado <i>"formato seguimiento de recomendaciones laborales en puesto de trabajo"</i> suscrito por la demandada, se consignó: <i>"(...) se reajustan tareas de cargo actual y se validan tareas de descargue de piezas la cual es ocasional cada 4 semanas por un periodo no mayor a 30 minutos. Tarea que se encuentra en el marco del cumplimiento de las RML [recomendaciones médicas laborales] vigentes"</i> .	Págs.77 a 80, doc.01, carp.01
1-nov-18	Se registra en la historia clínica: <i>"(...) paciente que ingresa al servicio de fisioterapia con DX médico de síndrome de manguito rotador derecho. Se realizan (10) sesiones de terapia física con medios físicos tales como (...) frío, calor. Esto encaminado a mejorar dolor e inflamación, ejercicios de estiramiento suave y fortalecimiento (...) Nota: el paciente refiere no mejorar con las terapias, se recomienda exámenes más especializados"</i>	Pág.115, doc.01, carp.01
2-nov-18	Se registra en la historia clínica: <i>"(...) paciente con tendinitis manguito rotador derecho sin evidencia de ruptura o cambios de calcificación. Buena movilidad articular con dolor. Ha sido cambiado de oficio pero persisten movimientos de elevación repetida por encima de 90 grados. No hay indicación de cirugía. Continuar manejo conservador. Nueva evaluación por salud ocupacional"</i>	Pág.117, doc.01, carp.01
23-nov-18	Se otorga incapacidad por siete días [23-nov-2018 al 29-nov-2018] por diagnóstico M751	Pág.120, doc.01, carp.01
28-nov-18	Se registra en la historia clínica: <i>"(...) Recomendaciones laborales por 3 meses: 1. No levantar el brazo por encima del hombro derecho más de 5 veces por día. 2. No realizar movimientos repetitivos con miembro superior derecho. 3. No trabajar en alturas. 4. No levantar pesos de más de 5 kilos. 5. No realizar movimientos pendulares"</i>	Págs.118 a 119, doc.01, carp.01
2-ene-19	Se otorga incapacidad por siete días [02-ene-2019 al 05-ene-2019] por diagnóstico M751	Pág.122, doc.01, carp.01
5-feb-19	Se otorga incapacidad por seis días [05-feb-2019 al 10-feb-2019] por diagnóstico M751	Pág.124, doc.01, carp.01
11-feb-19	Se autorizó interconsulta con la especialidad médica de ortopedia con la siguiente sustentación: <i>"(...) paciente de 26 años con DX tendinitis del manguito rotador derecho, sin evidencia de ruptura o calcificación, en tto por ortopedia, trae ecografía de hombro derecho: normal. Requiere cita de control de ortopedia"</i>	Pág.126, doc.01, carp.01
28-feb-19	Se otorga incapacidad por cinco días [28-feb-2019 al 04-mar-2019] por diagnóstico M751	Pág.129, doc.01, carp.01
22-mar-19	Se practica el procedimiento médico <i>"inyección o infiltración de sustancia terapéutica dentro de bursa SOD derecho"</i> . Se autoriza <i>"(...) consulta de primera vez por especialista en dolor y cuidados paliativos"</i> y <i>"(...) consulta de primera vez por especialista en medicina física y rehabilitación"</i>	Págs.130 a 131 y 137, doc.01, carp.01
29-mar-19	Se autoriza una sesión de terapia ocupacional	Pág.132, doc.01, carp.01
1-abr-19	Se practica infiltración con esteroides y se programa cita con ortopedisa en 3 meses	Pág.133, doc.01, carp.01
3-may-19	Se otorga incapacidad por dos días [03-may-2019 al 04-may-2019] por diagnóstico M751	Pág.135, doc.01, carp.01
19-feb-21	Es atendido en la IPS CIS Comfama Girardota. Se registró: <i>"(...) Comenta historia de SMR [síndrome del manguito rotador] derecho desde 2018 par(sic) lo cual se le ha realizado terapia física, infiltración y analgesia con poca mejoría. Comenta que se le realizó RX y ecografía de hombro pero no trae soportes. Estaba en seguimiento de ortopedia y restricciones funcionales pero ya desde hace un año y medio fue despedido de su empresa. Ahora labora sosteniendo malla para la guadañadora de pasto. Comenta persistencia de dolor en hombro derecho con limitación a los movimientos y la realización de fuerza. No está medicado en el momento. Sólo en crisis de dolor naproxeno"</i> . Se expiden recomendaciones por tres meses: <i>"(...) 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"</i>	Págs.139 a 142, doc.01, carp.01

Adicional a los medios de prueba antes detallados, se recibieron las testificales de Johan Alexis Zapata Acevedo, Albeiro Alonso Bustamante Vanegas, Juan Gabriel Zapata Cadavid, Luz Teresita Carmona Ríos y Gustavo Adolfo Úsuga, al paso de que los extremos de la litis fueron escuchados en desarrollo del interrogatorio de parte que absolvieron.

Así, el señor Albeiro Alonso Bustamante Vanegas, en lo que interesa a la decisión ante a la incoación del recurso, manifestó que desde hace cerca de 18 años se encuentra vinculado con la empresa demandada en el cargo de operario [resanador] y que es miembro de la organización sindical. En esa condición relató que fue compañero de trabajo del accionante desde inicios del año 2017 y que tuvo conocimiento de su despido en el año 2019, en el marco de un proceso de desvinculaciones ocurrido en la empresa a causa de una crisis económica, en el que se terminaron aproximadamente 12 contratos de trabajo, sin poder afirmar que todos correspondieran a trabajadores sindicalizados. En relación con el estado de salud del promotor, señaló que conocía que este presentaba problemas de salud y había tenido algunas incapacidades médicas; sin embargo, todas las recomendaciones laborales no se cumplieron pues continuaba haciendo movimientos repetitivos. En remate sostuvo que, no le constaba que para la época de la desvinculación contara con incapacidades médicas vigentes, pero sí afirmó conocer de la existencia de restricciones laborales activas y vigentes.

El señor Johan Alexis Zapata Acevedo manifestó que es mecánico industrial y es presidente del sindicato, que desde hace 7 años presta sus servicios en favor de la sociedad demandada y que fue compañero de trabajo del pretensor, quien para esa época desempeñaba el cargo de clasificador. Acotó que conoció de la situación laboral y de salud del señor ARBOLEDA ÁLVAREZ, por ser compañeros dentro de la organización sindical. Añadió que el sindicato brinda acompañamiento a los trabajadores que presentan problemas de salud, incapacidades o restricciones médicas y que, en el caso del demandante, dicho apoyo se prestó debido a sus afectaciones en el hombro y de las

recomendaciones laborales realizadas. Recordó que, como presidente del colectivo sindical, intervino para que la reubicación y las restricciones otorgadas al actor se cumplieran. Relató no estar de acuerdo con la justificación brindada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, al considerar que no se evidenció una crisis económica representativa; no obstante, destacó que no tenía certeza de que el accionante contara con incapacidades o restricciones médicas vigentes para la fecha del despido, aunque sí se encontraba reubicado.

A su turno, el señor Juan Gabriel Zapata Cadavid contó que estuvo vinculado con la empresa demandada por un término de 11 años en el cargo de operario de máquina y que fue compañero de trabajo del promotor de la litis. Sostuvo que, en su sentir, la demandada terminó su contrato de trabajo por su condición de sindicalizado; sin embargo, no le consta el motivo específico que justificó el despido del actor. Añadió que, sabía que el accionante presentaba un problema en el hombro, razón por la cual fue trasladado a otra área de la empresa.

La señora Luz Teresita Carmona Ríos indicó que es enfermera profesional y que labora con la demandada desde hace 25 años, desempeñándose durante los últimos diez como líder de salud. Señaló que dentro de sus funciones se encuentra la coordinación de las actividades en salud, el seguimiento de los casos de los trabajadores y la articulación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Relató que conoció el caso del demandante en el año 2018, cuando advirtió de las recomendaciones laborales vigentes entre el 30 de octubre y el 14 de noviembre de ese año, así como de las incapacidades médicas durante la relación laboral. Agregó que, al momento de la terminación del vínculo laboral, el demandante no tenía consultas médicas pendientes ni se encontraba en tratamiento, y tampoco tenía vigentes recomendaciones o restricciones laborales.

Por su parte, Gustavo Adolfo Úsuga expresó que es empleado de la demandada desde hace aproximadamente 34 años y que actualmente se desempeña como Superintendente de Clasificación Final y Procesos de Secado, siendo

responsable de la coordinación de diversos procesos productivos y de la supervisión del personal a su cargo. Observó que el demandante laboraba en el área bajo su supervisión [clasificación final], sin presentar dificultades visibles para el desarrollo de las labores asignadas en la línea rápida. Recalcó que, si bien tuvo conocimiento de que el actor presentó problemas de salud en el año 2018 relacionados con el hombro, durante el tiempo en que estuvo bajo su supervisión no observó limitaciones funcionales, ni recuerda que tuviera tratamientos médicos pendientes, incapacidades o restricciones vigentes para la fecha de la terminación del contrato.

La señora Paula Andrea Gallego Loaiza, quien se identificó como representante legal de la accionada, contó que se desempeñaba como Jefe de Producción de la planta de Girardota para la data en que se produjo el despido del actor; reconoció que durante la vigencia del contrato de trabajo, el accionante presentó incapacidades médicas y recomendaciones laborales, las cuales fueron gestionadas por las áreas correspondientes de la empresa, pero las mismas no se encontraban vigentes cuando se decidió dar por terminado el vínculo laboral y, que al ex trabajador le fue reconocida la indemnización por despido sin justa causa. Destacó que la decisión de dar por terminada la relación de trabajo obedeció a una disminución de los niveles de fabricación o producción siendo necesario hacer un ajuste de personal a través de distintas alternativas como la concesión de vacaciones y finalmente la reducción del personal en las líneas de producción afectadas.

Finalmente, el demandante mencionó que prestó sus servicios personales en favor de la accionada desde el 21 de abril de 2017 y hasta el 8 de agosto de 2019 a través de un contrato de trabajo a término indefinido, siendo que, durante ese tiempo desempeñó los cargos de estibador, descargador y empacador. Adujo que presentó dolor en el hombro y requirió de tratamiento, terapias e infiltraciones, por lo que fue incapacitado y le hicieron restricciones laborales. Asintió que no se encontraba incapacitado al momento de su despido, sin recordar si tenía recomendaciones laborales para esa data, al paso de negar que

tuviera alguna cirugía pendiente; memoró que, posterior a su desvinculación, no realizó actividad laboral alguna. En igual forma, aseguró que luego de que la empresa tuvo conocimiento de su estado de salud, le impuso tareas que demandaban más esfuerzo físico, criticando a su vez las razones argüidas en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Ahora, del análisis conjunto de los elementos de prueba descritos, a más de lo reflejado en los elementos de convicción ya sopesados, aprecia la Sala que, la disminución sustancial del estado de salud del señor HARVEN ALONSO ARBOLEDA ÁLVAREZ se encuentra plenamente acreditada a partir del 24 de mayo de 2018 cuando le fue otorgada incapacidad médica por razón de la patología de artralgia hombro derecho y posteriormente por el diagnóstico de síndrome del manguito rotador; empero, es lo cierto que desde el mes de mayo del año 2019 no presentó incapacidades médicas ni le fueron efectuadas recomendaciones adicionales, evidenciándose que alcanzó una mejoría notoria, tal y como se infiere de los resultados del examen médico ocupacional de retiro adiado 13 de agosto de 2019 (págs.34 a 36, doc.07, carp.01), en donde se registró que, “(...) *Observaciones: 4. Osteomusculares (per): Tendinitis de hombro derecho hace 18 años, realizó terapias hace 4 meses, refiere que no tiene restricciones en este momento se vencieron hace 1 mes, no estaba incapacitado, no trae historia clínica, refiere infiltración hace 3 meses (...) no refiere tratamiento actual para ninguna patología (...) no refiere ninguna sintomatología de enfermedad actualmente. No refiere vértigo, no refiere mareos, no refiere visión borrosa, no refiere pérdidas de equilibrio ni síncope, no relata acrofobia (...) presenta hallazgos que no le generan limitaciones para el desempeño de su trabajo habitual*”, sin que presentara ningún tipo de restricción por motivo de alguna anormalidad en el hombro derecho, aseveraciones que se muestran consistentes con las atestaciones de Luz Teresita Carmona Ríos y Gustavo Adolfo Úsuga.

En el mismo sentido, se observa que el actor confesó en desarrollo del interrogatorio que absolvió, que para la última incapacidad que le fue otorgada

correspondió al mes de mayo de 2019 y, tanto más importante, las recomendaciones laborales perdieron vigencia en el mes de febrero de 2019, por lo que del cardumen probatorio examinado por la Sala, no asoma ningún elemento de prueba que dé cuenta de que se presentara una desmejora relevante en su estado de salud previo al despido o se encontrara cumpliendo un tratamiento médico para su recuperación.

Por manera que, llevada la controversia a esta hondura del debate, emerge una situación insoslayable, cual es que el actor no logró demostrar que al momento en que el empleador le notificó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa [8-ago-2019], se situara como sujeto en estado de debilidad manifiesta merecedor de la garantía a la estabilidad laboral reforzada, a la que hace alusión el cuadro ilustrativo anejo a la sentencia SU-087 de 2022, en la medida en que, si bien el señor ARBOLEDA ÁLVAREZ presentó una patología en su hombro derecho que, a no dudarlo, implicó afectaciones a nivel corporal, es lo cierto que brota del haz probatorio recaudado que: **i.** La condición de salud del accionante no le impidió ni entorpeció significativamente el normal desempeño laboral con posterioridad al mes de mayo de 2019; **ii.** No existían recomendaciones o restricciones médicas vigentes ni se registraron incapacidades previas a la terminación del nexo laboral, **iii.** El actor no se encontraba, *stricto sensu*, recibiendo tratamiento médico, y **iv.** El resultado del examen ocupacional de egreso no mostró limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, recomendaciones o incapacidades médicas presentadas antes del finiquito del nexo.

En auxilio de las disquisiciones anteriores y para abundar en razones, vale traer a colación la sentencia SU-428 de 2023, en la que se fijaron algunos criterios para reconocer los beneficios y beneficiarios de la garantía a la estabilidad laboral reforzada, así:

*“(...) En relación con los destinatarios de esta garantía, desde la Sentencia SU-049 de 2017, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de*

debilidad manifiesta se extiende a quienes tengan una situación de salud que les impida o dificulta de manera significativa o sustancial el normal y adecuado desempeño de sus labores, aun cuando no presenten un limitación moderada, severa o profunda. Esta protección opera sin necesidad de que exista una calificación previa que evidencie un grado de pérdida de capacidad laboral o una limitación física, psíquica o sensorial y tampoco exige la presentación de un documento solemne que la acredite, por lo que es posible acudir a múltiples medios de prueba para establecer la existencia de una afectación de salud que justifique la protección.

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

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

**laborales que implican cambios sustanciales en las funciones para las cuales fue inicialmente contratado**". -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

De lo hasta aquí discurrido, ciertamente surge como inferencia razonable que para la época en que se finiquitó el contrato de trabajo entre las partes, la litigiosa por activa no estaba en circunstancias de debilidad manifiesta debido a su estado de salud, toda vez que no presentó limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales notorias, ni recomendaciones o incapacidades médicas que permitiera ubicarlo como destinatario de la garantía a la estabilidad laboral reforzada, prevista entre otras, en las leyes 361 de 1997, 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Ello implica también el fracaso de los demás pedimentos incoados por el señor ARBOLEDA ÁLVAREZ, pues a no dudarlo, su prosperidad pendía de manera sustancial de la acreditación del estado de debilidad manifiesta alegado.

Como corolario de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias esbozadas con suficiencia, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia de primer nivel, en tanto desestimó, *in totum*, las súplicas formuladas por parte del señor HARVEN ALONSO ARBOLEDA ÁLVAREZ en contra del ente societario COLCERÁMICA S. A. S.

## **2.5 Costas**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en atención a que el recurso formulado por el señor HARVEN ALONSO ARBOLEDA ÁLVAREZ no alcanzó prosperidad, a su cargo se impondrán las costas procesales causadas, con arreglo al artículo 366 del CGP. Por consiguiente, de conformidad con el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho para la segunda instancia y en favor del extremo pasivo, la suma \$ 291.817, equivalente a una sexta parte de un salario mínimo mensual vigente.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **3. RESUELVE**

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Civil con Conocimiento en Asuntos Laborales del Circuito de Girardota el 6 de junio de 2023, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por HARVEN ALONSO ARBOLEDA ÁLVAREZ, en contra de la sociedad COLCERÁMICA S. A. S., por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.

**SEGUNDO:** COSTAS en esta instancia a cargo del polo activo, fijándose como agencias en derecho para la segunda instancia y en favor de COLCERÁMICA S. A. S., la suma de \$ 291.817, equivalente a una sexta parte del salario mínimo legal mensual vigente.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**.

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

**ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA**

Magistrado  
(Con aclaración de voto)

**MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**

Magistrada  
(Con aclaración de voto)

Firmado Por:

**Victor Hugo Orjuela Guerrero**  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

**Andres Mauricio Lopez Rivera**  
Magistrado  
Sala 020 Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia  
Firma Con Aclaración De Voto

**Maricela Cristina Natera Molina**  
Magistrada  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia  
Firma Con Aclaración De Voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6794a24b511038accff15772ffc5eb8a21775afc432a4e893f41e5318e1169f3**

Documento generado en 18/03/2026 07:11:49 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

## **ACLARACIÓN DE VOTO**

**Radicado: 05308310300120220018101**

Con el acostumbrado respeto aclaro el voto, en el sentido que si bien estoy de acuerdo con la confirmación de la sentencia por no haberse demostrado por el actor limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales notorias, ni recomendaciones o incapacidades médicas que permitiera ubicarlo como destinatario de la garantía a la estabilidad laboral reforzada al momento del despido, este Magistrado considera necesario dejar expresa constancia de la postura que ha asumido y que sigue asumiendo en materia de estabilidad laboral reforzada, la cual es y ha sido la de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y no la de la Corte Constitucional.

Postura fue modulada por la Corte Suprema de Justicia sustancialmente en el año 2023, en sentencia SL1152-2023, bajo un nuevo examen y atendiendo los derechos de las personas en situación de discapacidad, la Sala Laboral superó el enfoque basado en la calificación numérica, y construyó un nuevo marco analítico orientado por el enfoque de discapacidad desde una perspectiva social y de derechos humanos, en la cual se realiza la siguiente síntesis doctrinal, reiterados por la misma corporación, entre otras en las sentencias SL1152-2023, SL1154-2023, SL1503-2023, SL1184-2023, SL144-2024, SL3505-2024, y SL342-2025 y en donde la corte consideró que la estabilidad 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.
- (...)

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 lo 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.

Con este nuevo enfoque, la Sala Laboral superó el paradigma médico-rehabilitador que condicionaba la protección a porcentajes de pérdida de capacidad laboral fijados en el Decreto 2463 de 2001, y adoptó un estándar centrado en la interacción entre la deficiencia individual y las barreras del entorno laboral. Consolidándose un precedente vinculante de obligatorio acatamiento para los jueces de instancia de la jurisdicción ordinaria laboral

En los anteriores términos aclaro el Voto.

**ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA**  
**Magistrado**

Firmado Por:  
**Andres Mauricio Lopez Rivera**  
Magistrado  
Sala 020 Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **0b35557f6d2e34e701988c1dcc9369a81c275b212ec3097f9b5f98bd9bb26e7f**

Documento generado en 13/03/2026 04:31:07 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**



*“Al servicio de la Justicia y de la Paz Social”*

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

<b>Lugar y fecha</b>	Medellín, XX
<b>Proceso</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado</b>	05308310300120220018101
<b>Demandante</b>	Harven Alonso Arboleda Álvarez
<b>Demandada</b>	Colcerámica S. A. S.
<b>Providencia</b>	Sentencia
<b>Tema</b>	Derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud – Acción de reintegro – Indemnización especial de la L. 361 de 1997
<b>Decisión</b>	Confirma
<b>Ponencia</b>	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

**ACLARACIÓN DE VOTO**

Con el acostumbrado respeto, aclaro el voto en la presente decisión debido a que si bien comparto 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 acojo 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 con los siguientes requisitos:

Factor	Concepto	Acreditación
<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>	<p>La existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de la labor que desarrolla el trabajador en igualdad de condiciones con los demás.</p> <p><b>Enunciación de algunas clases de barreras</b> (num. 5.º art. 2 Ley 1618/2013),</p> <p><b>a) Actitudinales:</b> 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</p> <p><b>b) Comunicativas:</b> 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.</p> <p><b>c) Físicas:</b> Obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.</p>	<p>Se requiere analizar el cargo y las funciones desempeñadas por el trabajador, el entorno laboral y actitudinal. Se 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.</p> <p>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.</p>

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, comparto la decisión que confirma la absolución impuesta en primera instancia.



**MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**

**Magistrada**