

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD- El trabajador padecía una condición de salud limitante conocida por el empleador al momento del despido, lo que tornaba imperativa la autorización del Ministerio del Trabajo, aunado a que, la terminación del contrato se ejecutó bajo la aplicación de la condición resolutoria sin que medie causal objetiva o justa causa, presumiéndose así que el despido acaeció por razones de salud.

HECHOS: Solicitó el demandante se declare que es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud a la fecha del despido; en consecuencia, que se declare la ineficacia de este y se deje en firme su reintegro definitivo. Igualmente, deprecó la condena al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debidamente indexada. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, profirió fallo declarando la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo efectuada el 25 de septiembre de 2023. Debe la sala determinar si: 1. ¿Se encontraba el señor WSS en un estado de debilidad manifiesta por razones de salud que le otorgara la garantía de estabilidad laboral reforzada para el 25 de septiembre de 2023? 2. De salir avante lo anterior, ¿es ineficaz la terminación sin justa causa de su contrato de trabajo efectuada por Inversiones Euro S.A. sin la autorización del Ministerio del Trabajo?

TESIS: (...) En el escrito genitor de este litigio, la parte actora edificó sus pretensiones bajo la premisa de que, producto de sus labores como "charqueador", las cuales implicaban el esfuerzo físico de descargar canales de carne que oscilaban entre los 80 y 150 kilogramos, comenzó a padecer a finales de 2018 fuertes dolores en su zona lumbar, situación que fue degenerando su estado de salud con el paso del tiempo. (...) Para dilucidar este aspecto, es menester acudir a la prueba documental allegada al plenario, de los cuales llama la atención de este Tribunal el registro de incapacidades, donde se vislumbra una recurrencia clínica innegable, teniendo en cuenta que el empleador conoció de ausentismos bajo el diagnóstico de "*Lumbago no especificado*" en fechas a saber: 5 de octubre de 2018, 24 de noviembre de 2018, 8 de abril de 2019 y 9 de marzo de 2020 (...) Más aún, la historia clínica y el *Acta de seguimiento a la reincorporación sociolaboral* datada apenas el 16 de septiembre de 2023 (obrantes en el anexo probatorio de la demanda subsanada a folio 124), dan cuenta de que las secuelas osteomusculares seguían siendo objeto de vigilancia por parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa a escasos días del despido (...) Como viene de verse, en el acta de marras, se dejó consignado una serie de recomendaciones de índole laboral que estaban supeditadas a la evolución del demandante, y las cuales tenían fecha de seguimiento al 22 de septiembre de 2022, sin embargo, no se vislumbra que posterior a ello la empleadora haya sido diligente en seguimientos adicionales en aras de indagar acerca de la rehabilitación del trabajador, por el contrario, al día hábil siguiente del fenecimiento de las recomendaciones, esto es el 25 de septiembre de 2023, se culminó de manera unilateral el contrato de trabajo sin que medie causal objetiva o una justa causa consagrada en la ley (...) Desde la órbita jurisprudencial, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SL1152-2023 y SL150-2026, ha cimentado la subregla según la cual la condición de debilidad manifiesta no exige una calificación formal de pérdida de capacidad laboral, ni requiere que el trabajador se encuentre incapacitado el día exacto del despido. Basta con que el acervo probatorio demuestre una limitación física, sensorial o mental que impacte sustancialmente el desempeño normal de sus labores y que esta sea notoria o conocida por el empleador. Al converger los hechos probados con la premisa normativa, la conclusión es ineludible: el señor WSS sí padecía una situación de salud limitante y continua. Lejos de ser un evento aislado del año 2018, su dolencia lumbar se prolongó en el tiempo y se mantenía latente para el momento de la terminación del vínculo contractual, estructurándose así el primer elemento para la procedencia del fuero reclamado. (...) Superado el hecho de la existencia de las

patologías conocidas por el empleador de *LUMBALGIA* y *SINDROME DEL TUNEL CARPIANO*, la apelación de la demandada enfila sus esfuerzos en intentar persuadir a la judicatura de que las modificaciones en las funciones del señor WSS (quien dejó de realizar el charqueo pesado) no obedecieron a una contingencia de salud. Según relató el apoderado de Inversiones Euro S.A. en la apelación, el cambio fue producto de una estricta "decisión administrativa", toda vez que la conformación del equipo de desposte ya estaba satisfecha. A simple vista, este argumento podría revestir una apariencia de legitimidad bajo el *ius variandi* del empleador, pero, ¿qué revela la realidad probatoria al respecto? (...) Este actuar del empleador consistente en suscribir actas de reincorporación y reasignarle tareas que acatan restricciones, constituye la prueba irrefutable de que la empresa tenía pleno conocimiento del estado de vulnerabilidad del demandante, consolidando de manera íntegra su derecho a la estabilidad laboral reforzada para el mes de septiembre de 2023. (...) Habiendo comprobado que el trabajador ostentaba una limitación de salud al momento del finiquito y que su empleador era plenamente consciente de ella mediante seguimientos ocupacionales recientes, llegamos al hito que causó el presente litigio, el 25 de septiembre de 2023, la empresa decide entregar la carta de terminación del contrato. (...) En este punto, debe recordarse que la arquitectura normativa colombiana es de orden público, imperativa e insoslayable, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra que "*ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo*". La jurisprudencia de la Corte Suprema ha decantado que cuando un empleador despide a un trabajador en estado de debilidad manifiesta sin el escrutinio previo del inspector del trabajo, y no logra demostrar en el proceso judicial una justa causa objetiva que desvirtúe el nexo causal entre la enfermedad y el despido, opera una presunción legal en la que el despido se reputa discriminatorio. Para este caso al carecer de una justa causa probada y al haber omitido flagrantemente el deber legal de acudir al Ministerio del Trabajo, el despido del señor WSS ejecutado por Inversiones Euro S.A. nace a la vida jurídica viciado. Por ende, como acertadamente lo dedujo el *a quo*, la terminación es ineficaz, lo que impone confirmar la orden de reintegro definitivo a un cargo compatible con sus capacidades y avalar la condena al pago de la indemnización sancionatoria de 180 días estipulada en la Ley 361 de 1997.

MP: JUAN MIGUEL MERCADO TOLEDO

FECHA: 14/07/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA

SALVAMENTO DE VOTO. M. LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

LUGAR Y FECHA	MEDELLÍN, 14 DE JULIO DE 2026
PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
RADICADO	05360-31-05-001-2024-00056-01
DEMANDANTE	WILMAN SIERRA SERNA
DEMANDADO	INVERSIONES EURO S.A.
PROVIDENCIA	SENTENCIA
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD
DECISIÓN	CONFIRMA
PONENTE	JUAN MIGUEL MERCADO TOLEDO

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**, **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, y **JUAN MIGUEL MERCADO TOLEDO** quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, respecto de la sentencia proferida el 04 de marzo de 2025 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor Wilman Sierra Serna contra la sociedad Inversiones Euro S.A.

I. ANTECEDENTES

El señor **Wilman Sierra Serna** promovió demanda ordinaria laboral contra Inversiones Euro S.A., argumentando que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 22 de mayo de 2018 para desempeñar el cargo de *charqueador*, aunque en la práctica manifiesta que realizaba labores de descargue de canales de carne con un peso entre 80 a 150 kilogramos. Señala que producto de estas actividades, a finales de 2018 comenzó a presentar afecciones en la zona lumbar de su espalda, siendo diagnosticado con lumbago no especificado, lo cual originó una serie de recomendaciones médicas y ocupacionales.

Señaló el actor que, a raíz de su diagnóstico, fue reubicado de sus labores de descargue y asignado únicamente a funciones de desposte y charqueo.

Posteriormente, se duele que su cuadro clínico se agravó, siéndole diagnosticada una masa intervertebral y, entre julio y septiembre de 2023, trastornos de ansiedad generalizada y adaptación. Aseguró que su empleador tenía pleno conocimiento de su estado de debilidad manifiesta, al punto de haber suscrito un acta de seguimiento a la reincorporación sociolaboral el 16 de septiembre de 2023.

Relató la parte actora que, pese a su evidente merma de salud, Inversiones Euro S.A. procedió a dar por terminado unilateralmente y sin justa causa su contrato de trabajo el 25 de septiembre de 2023, sin mediar la autorización previa del inspector del trabajo. Ante esto, interpuso acción de tutela que fue fallada a su favor como mecanismo transitorio por el Juzgado Treinta y Seis Penal Municipal, confirmada por el Juzgado Octavo Penal del Circuito, lo que conllevó a su reintegro el 04 de noviembre de 2023 al cargo de auxiliar de servicios.

Con fundamento en los anteriores hechos, el demandante solicitó que se declare que era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud a la fecha del despido; en consecuencia, que se declare la ineficacia de este y se deje en firme su reintegro definitivo. Igualmente, deprecó la condena al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debidamente indexada, y las costas del proceso.

Por su parte, la sociedad **Inversiones Euro S.A.** contestó la demanda oponiéndose a la totalidad de las pretensiones. Argumentó que el señor Sierra Serna no padecía los padecimientos que estructuraban el libelo al momento de la terminación del contrato, o al menos no eran del conocimiento de la empresa con la gravedad descrita. Adujo que las incapacidades previas habían sido esporádicas y por diagnósticos diversos, y que el examen periódico de salud de agosto de 2023 arrojó un concepto de aptitud satisfactorio sin restricciones ocupacionales.

La empresa enjuiciada sostuvo que la terminación del vínculo se ajustó a derecho, procediendo el pago de la indemnización por despido injustificado, y propuso como excepciones de mérito la inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, y la compensación de sumas en caso de una condena.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EL JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO ITAGÜÍ, en audiencia del 04 de marzo de 2025, profirió fallo declarando la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo efectuada el 25 de septiembre de 2023.

Como consecuencia de ello, ordenó a Inversiones Euro S.A. el reintegro definitivo del actor al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o mejor categoría acorde a su estado de salud. Así mismo, condenó al pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social dejados de percibir, y al pago de \$14.321.382 por concepto de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, declarando a su vez próspera la excepción de compensación de los dineros previamente entregados a la terminación, cerrando con la imposición de costas a la pasiva.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión de primer grado, el apoderado de **Inversiones Euro S.A.** interpuso recurso de apelación argumentando que el fallo incurrió en graves errores de apreciación probatoria, toda vez que ignoró que las recomendaciones médicas del trabajador ya habían agotado su vigencia para el momento del despido, y el examen médico ocupacional reciente dictaminaba su aptitud sin restricciones.

Insistió en que el cambio en las funciones del señor Sierra Serna —dejando de realizar labores de charqueo pesado— obedeció a una estricta decisión administrativa por estar satisfecha la plantilla de desposte, y no en la búsqueda de la protección de su estado de salud, pues no existía para la empresa evidencia de una merma funcional que exigiera reubicación al momento de finiquitar el nexo laboral.

Finalmente, criticó la valoración testimonial efectuada por el *a quo*, señalando que se les otorgó credibilidad a los testigos de la parte actora, excompañeros de trabajo cuyas realidades se veían mediadas por no estar vinculados a la empresa para la fecha del despido y no tener contacto posterior; mientras que, a su juicio, la prueba documental (récord de incapacidades, historias clínicas y examen periódico) derruía cualquier fuero de salud reclamado por el demandante.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Surtido el trámite propio de la segunda instancia y admitido el recurso de alzada, se corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión de conformidad con la ley procesal laboral, destacándose que en esta etapa procesal únicamente la parte enjuiciada presentó escrito de alegaciones, en el cual reiteró los motivos de inconformidad expuestos al momento de sustentar el recurso.

V. PROBLEMA JURÍDICO

Esta Sala de Decisión abordará la solución del litigio a partir de la formulación de los siguientes problemas jurídicos:

1. ¿Se encontraba el señor Wilman Sierra Serna en un estado de debilidad manifiesta por razones de salud que le otorgara la garantía de estabilidad laboral reforzada para el 25 de septiembre de 2023?
2. De salir avante lo anterior, ¿es ineficaz la terminación sin justa causa de su contrato de trabajo efectuada por Inversiones Euro S.A. sin la autorización del Ministerio del Trabajo?

VI. TESIS DE LA SALA

El despacho **confirmará** la decisión de primera instancia por considerar que el acervo probatorio demuestra fehacientemente que el trabajador padecía una condición de salud limitante conocida por el empleador al momento del despido, lo que tornaba imperativa la autorización del Ministerio del Trabajo, aunado a que, la terminación del contrato se ejecutó bajo la aplicación de la condición resolutoria sin que medie causal objetiva o justa causa, presumiéndose así que el despido acaeció por razones de salud.

VII. CONSIDERACIONES

De la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En lo relativo a la estabilidad laboral reforzada, resulta pertinente recordar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a partir de la sentencia CSJ SL1152-2023, ha venido precisando y ajustando el alcance del

artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz del bloque de constitucionalidad y del desarrollo normativo posterior en materia de derechos de las personas con discapacidad.

En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, vigente en Colombia desde el 10 de junio de 2011, y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en vigor desde el 7 de febrero del mismo año, constituyen referentes normativos obligatorios para interpretar y aplicar la protección reforzada consagrada en el ordenamiento interno. La primera, en cuanto tratado internacional de derechos humanos debidamente incorporado, resulta vinculante y prevalente, mientras que la segunda desarrolla su contenido y concreta las obligaciones del Estado y de los empleadores en el ámbito laboral.

En consecuencia, para los eventos consolidados bajo la vigencia de estas disposiciones, la configuración de la situación de discapacidad no puede condicionarse exclusivamente a un criterio numérico o porcentual de pérdida de capacidad laboral. Por el contrario, debe atenderse a un análisis material y relacional, conforme al modelo social de la discapacidad acogido por la Convención y reiterado por la jurisprudencia laboral.

Así, conforme al criterio adocinado por la Corte Suprema de Justicia (Sentencias SL1152-2023 y SL2568-2025), se requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

1. la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de carácter mediano o de largo plazo;
2. la presencia de barreras de tipo actitudinal, social, cultural, organizacional o económico que, al interactuar con dicha deficiencia dentro del entorno laboral, limiten o impidan al trabajador ejercer su actividad en condiciones de igualdad frente a los demás; y
3. el conocimiento de estas circunstancias por parte del empleador al momento de la terminación del vínculo, salvo que se trate de una situación notoria que haga innecesaria su acreditación expresa.

Bajo este entendimiento, la estabilidad laboral reforzada no surge de manera automática por la sola existencia de una afección en la salud del

trabajador, ni por el antecedente de un accidente o enfermedad, sino que exige la acreditación efectiva de una condición de discapacidad en sentido jurídico, así como de su impacto real en la dinámica laboral y del conocimiento empresarial de tal situación. Solo ante la configuración demostrada de estos presupuestos se activa la prohibición de despido sin autorización de la autoridad administrativa y las consecuencias legales previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Recuérdese que en la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, si el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas.(Sentencias SL1957-2024, SL2013-2025, SL2363-2025, SL150-2026).

VIII. CASO EN CONCRETO

Descendiendo al caso particular, la Sala abordará cada uno de los motivos de disenso propuestos por Inversiones Euro S.A., partiendo de la verificación fáctica del estado de salud del señor Wilman Sierra Serna para la data en que se produjo la desvinculación, esto es, el 25 de septiembre de 2023.

De la situación de salud del demandante.

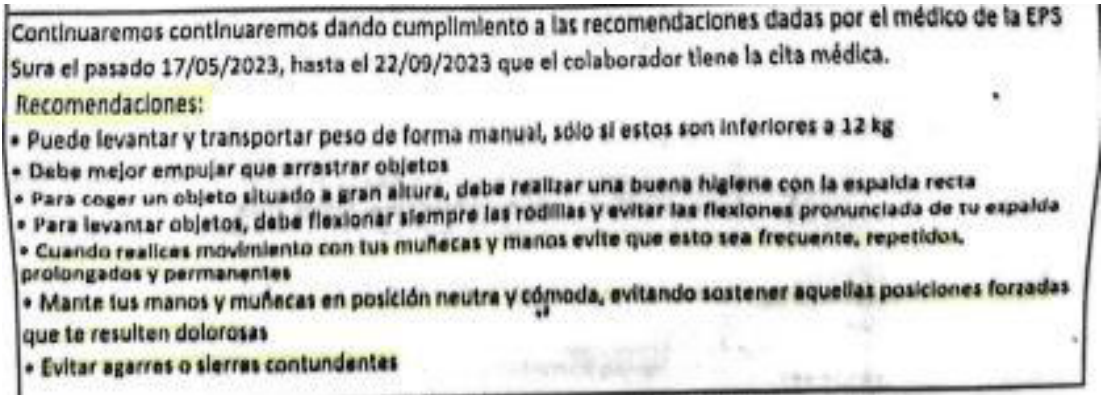
En el escrito genitor de este litigio, la parte actora edificó sus pretensiones bajo la premisa de que, producto de sus labores como "charqueador", las cuales implicaban el esfuerzo físico de descargar canales de carne que oscilaban entre los 80 y 150 kilogramos, comenzó a padecer a finales de 2018 fuertes dolores en su zona lumbar, situación que fue degenerando su estado de salud con el paso del tiempo. Frente a este panorama, surge el primer interrogante de la Sala: ¿Existió realmente una merma en la salud del trabajador, o se trata, como lo insinúa la apelante, de meros episodios esporádicos y superados?

Para dilucidar este aspecto, es menester acudir a la prueba documental allegada al plenario (ver folios 41 y subsiguientes de archivo No 5 de primera instancia), de los cuales llama la atención de este Tribunal el registro de incapacidades, donde se vislumbra una recurrencia clínica innegable, teniendo en cuenta que el empleador conoció de ausentismos bajo el diagnóstico de "*Lumbago no especificado*" en fechas a saber: 5 de octubre de 2018, 24 de noviembre de 2018,

8 de abril de 2019 y 9 de marzo de 2020, como se detalla al momento de contestar el hecho 4 de la demanda así:

NOMBRE	APELLIDO 1	APELLIDO 2	DOCUMENTO IDENTIDAD	CONCEPTO	DESCRIPCION DIAGNOSTICO	F. INICIO	DIAS
WILMAN	SIERRA	SERNA	1036614227	AT*	Lumbago no especificado	5/10/2018	4
WILMAN	SIERRA	SERNA	1036614227	AT*	Lumbago no especificado	24/11/2018	3
WILMAN	SIERRA	SERNA	1036614227	EG	Lumbago no especificado	8/04/2019	2
WILMAN	SIERRA	SERNA	1036614227	EG	Lumbago no especificado	9/03/2020	1
WILMAN	SIERRA	SERNA	1036614227	EG	Lumbago no especificado	28/06/2023	2

Más aún, la historia clínica y el *Acta de seguimiento a la reincorporación sociolaboral* datada apenas el 16 de septiembre de 2023 (obrantes en el anexo probatorio de la demanda subsanada a folio 124), dan cuenta de que las secuelas osteomusculares seguían siendo objeto de vigilancia por parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa a escasos días del despido, como se evidencia:



Como viene de verse, en el acta de marras, se dejó consignado una serie de recomendaciones de índole laboral que estaban supeditadas a la evolución del demandante, y las cuales tenían fecha de seguimiento al 22 de septiembre de 2022, sin embargo, no se vislumbra que posterior a ello la empleadora haya sido diligente en seguimientos adicionales en aras de indagar acerca de la rehabilitación del trabajador, por el contrario, al día hábil siguiente del fenecimiento de las recomendaciones, esto es el 25 de septiembre de 2023, se culminó de manera unilateral el contrato de trabajo sin que medie causal objetiva o una justa causa

consagrada en la ley, tal como se extrae de la misiva visible a folio 132 del archivo No 05 de primera instancia, así:

Itagüí, Septiembre 25 de 2023

Señor(a)
SIERRA SERNA WILMAN
Charqueador
C.C. 1036614227

ASUNTO: TERMINACIÓN DE CONTRATO SIN JUSTA CAUSA

La organización unilateralmente ha decidido dar por cancelado sin justa causa, el contrato individual de trabajo a término indefinido, a partir de hoy 25 de Septiembre de 2023, firmado por las partes el 22 de Mayo de 2018.

Estamos acompañando a esta comunicación con los siguientes documentos:

1. Certificado laboral.
2. Pago de la seguridad social de los últimos tres meses.
3. Orden de examen de egreso (5 días hábiles).

En caso de no realizarse el examen, se entenderá que ha renunciado a dicho derecho.

Agradecemos su valioso aporte en la compañía y le deseamos muchos éxitos en su vida, no sólo laboral, sino también personal.

Desde la órbita jurisprudencial, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SL1152-2023 y SL150-2026, ha cimentado la subregla según la cual la condición de debilidad manifiesta no exige una calificación formal de pérdida de capacidad laboral, ni requiere que el trabajador se encuentre incapacitado el día exacto del despido. Basta con que el acervo probatorio demuestre una limitación física, sensorial o mental que impacte sustancialmente el desempeño normal de sus labores y que esta sea notoria o conocida por el empleador.

Al converger los hechos probados con la premisa normativa, la conclusión es ineludible: el señor Wilman Sierra Serna sí padecía una situación de salud limitante y continua. Lejos de ser un evento aislado del año 2018, su dolencia lumbar se prolongó en el tiempo y se mantenía latente para el momento de la terminación del vínculo contractual, estructurándose así el primer elemento para la procedencia del fuero reclamado.

Estudio de la estabilidad laboral reforzada, y los movimientos de cargos que tuvo el trabajador.

Superado el hecho de la existencia de las patologías conocidas por el empleador de *LUMBALGIA* y *SINDROME DEL TUNEL CARPIANO*, la apelación de la

demandada enfiló sus esfuerzos en intentar persuadir a la judicatura de que las modificaciones en las funciones del señor Sierra Serna (quien dejó de realizar el charqueo pesado) no obedecieron a una contingencia de salud. Según relató el apoderado de Inversiones Euro S.A. en la apelación (minuto 0:27 del archivo No17 de primera instancia), el cambio fue producto de una estricta "decisión administrativa", toda vez que la conformación del equipo de desposte ya estaba satisfecha. A simple vista, este argumento podría revestir una apariencia de legitimidad bajo el *ius variandi* del empleador, pero, ¿qué revela la realidad probatoria al respecto?

Al escudriñar los medios de convicción, nos encontramos con las declaraciones rendidas en la audiencia de trámite y juzgamiento (Audiencia 80 - Parte 1), donde el testigo ocular Alexander Mauricio Corrales Hernández y excompañero de labores, al minuto 14:57, ilustró con claridad la dinámica extenuante de la planta, explicando cómo las canales de carne llegaban colgadas en ganchos y exigían un esfuerzo físico para el "charqueador", corroborando la pesada carga biomecánica a la que estaba sometido el actor. Pero el elemento probatorio que derrumba definitivamente la tesis de la demandada es el documento titulado "*Acta de seguimiento a la reincorporación sociolaboral*", suscrito el 16 de septiembre de 2023, esto es nueve días antes del despido.

Desde la teleología laboral, el proceso de "reincorporación sociolaboral" no es una figura de gestión humana que se utilice para organizar turnos o satisfacer plantillas administrativas. Por mandato de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, este es un procedimiento técnico y médico diseñado única y exclusivamente para gestionar el riesgo de trabajadores con restricciones funcionales o en etapa de rehabilitación.

Por consiguiente, aflora con contundencia que la reasignación de funciones del trabajador y el alejamiento de las cargas pesadas no fue un simple movimiento administrativo. Fue, indudablemente, una reubicación laboral material motivada por su deterioro osteomuscular, máxime que las tareas que desempeñaba el actor subsistían en el medio empresarial, como se detalla a folio 125 del archivo 05 de primera instancia así:

TIPO DE REINCORPORACIÓN	Sin Modificación (regresa a su oficio habitual sin ningún cambio)	
	Con modificaciones (regresa a su oficio habitual con reasignación de tareas – modificación de puestos de trabajo)	X
	Reubicación Temporal (Ubicación del trabajador en puestos de trabajo diferentes, de menor complejidad o exigencias mientras se completa la rehabilitación)	
	Reubicación Definitiva (Ubicación del trabajador en puesto de trabajo diferente al que fue contratado de manera indefinida)	
	Reconversión de mano de obra (entrenamiento o capacitación en un arte laboral diferente)	

Este actuar del empleador consistente en suscribir actas de reincorporación y reasignarle tareas que acatan restricciones, constituye la prueba irrefutable de que la empresa tenía pleno conocimiento del estado de vulnerabilidad del demandante, consolidando de manera íntegra su derecho a la estabilidad laboral reforzada para el mes de septiembre de 2023.

De la ausencia de una causal de terminación causal objetiva o justa causa.

Habiendo comprobado que el trabajador ostentaba una limitación de salud al momento del finiquito y que su empleador era plenamente consciente de ella mediante seguimientos ocupacionales recientes, llegamos al hito que causó el presente litigio, el 25 de septiembre de 2023, la empresa decide entregar la carta de terminación del contrato.

La parte pasiva ha defendido que su proceder fue pulcro, pues en la misiva invocó la terminación unilateral sin justa causa asumiendo el pago de la indemnización tarifada, argumentando que el actor contaba con exámenes de aptitud que lo habilitaban para laborar. Cabe preguntarse entonces, frente a un trabajador con fuero de salud comprobado, ¿es suficiente el pago de una indemnización ordinaria para legitimar el despido?

La fijación del litigio realizada por el juzgado de primera instancia (Audiencia 77, minuto 4:43) y las pruebas documentales demuestran, sin atisbo de duda y por confesión de la propia entidad, que el despido fue una decisión unilateral y *sin justa causa*. No se tramitó ningún proceso disciplinario, ni se invocó una falta cometida y lo que es más crítico, la empresa admitió pacíficamente que jamás acudió ante el Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización de desvinculación.

En este punto, debe recordarse que la arquitectura normativa colombiana es de orden público, imperativa e insoslayable, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

consagra que *"ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo"*. La jurisprudencia de la Corte Suprema ha decantado que cuando un empleador despide a un trabajador en estado de debilidad manifiesta sin el escrutinio previo del inspector del trabajo, y no logra demostrar en el proceso judicial una justa causa objetiva que desvirtúe el nexo causal entre la enfermedad y el despido, opera una presunción legal en la que el despido se reputa discriminatorio.

Para este caso al carecer de una justa causa probada y al haber omitido flagrantemente el deber legal de acudir al Ministerio del Trabajo, el despido del señor Wilman Sierra Serna ejecutado por Inversiones Euro S.A. nace a la vida jurídica viciado. Por ende, como acertadamente lo dedujo el *a quo*, la terminación es ineficaz, lo que impone confirmar la orden de reintegro definitivo a un cargo compatible con sus capacidades y avalar la condena al pago de la indemnización sancionatoria de 180 días estipulada en la Ley 361 de 1997.

Por último, al haber resultado vencida la parte pasiva en el trámite de este recurso, de conformidad con lo establecido en el Código General del Proceso, se le condenará en costas en esta instancia a favor de la parte demandante, las cuales se tasan en un (1) SMLMV.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 4 de marzo de 2025 por el Juzgado Primero (01) Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor Wilman Sierra Serna contra la sociedad Inversiones Euro S.A. conforme a los argumentos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la apelante y a favor de la parte demandante, las cuales se tasan en un (1) SMLMV..

Lo resuelto se notifica a las partes por **Edicto**. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

NÓTIFIQUESE Y CÚMPLASE



JUAN MIGUEL MERCADO TOLEDO
Magistrado ponente



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada
(Con salvamento de voto)



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada

Firmado Por:
Juan Miguel Mercado Toledo
Magistrado
Sala 003 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: **a2958e96c88e5b848f267aa0a1deb9d4565cac4729620643259502a358bacaab**
Documento generado en 14/07/2026 10:40:00 AM

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

SALVAMENTO DE VOTO

Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: WILMAN SIERRA SERNA
Demandada: INVERSIONES EURO SA
Radicación: 05360-31-05-**001-2024-00056-01**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala, me permito manifestar que me aparto de la adoptada, por cuanto considero que el demandante no acreditó contar con estabilidad laboral reforzada por razones de salud, conforme al vigente y reiterado criterio de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, tal como se advirtió en las consideraciones de la decisión de la que me aparto, acorde con lo probado al interior del proceso, respecto a su estado de salud, el demandante registra únicamente 5 incapacidades prescritas entre los años 2018 y 2023, para un total de 12 días de incapacidad, todas ellas por Lumbago no especificado, en 2018 a partir del 5 de octubre por 4 días y del 24 de noviembre, por 3 días por concepto de accidente de trabajo; en 2019 por 2 días desde el 8 de abril, en 2020 por 1 día el 9 de marzo, y en 2023 por 2 días a partir del 28 de junio, todas estas por enfermedad general, sin que en mi sentir de allí pueda derivarse una verdadera situación de limitación que de lugar a la estabilidad laboral reforzada que se predica, ni siquiera aunado a las recomendaciones generales referidas, que no se aprecian como específicas respecto a su desempeño laboral.

En cuanto a los movimientos de cargos, aun si fueran con ocasión de esas incapacidades y/o recomendaciones, que no aparece realmente acreditado, no implican necesariamente la deficiencia del trabajador, su limitación o barreras significativas. Tampoco aparece acreditada la causa de "reincorporación sociolaboral", ni considero que la reasignación de tareas o modificación de puesto de trabajo, sin más información relevante, deriven necesariamente de una condición limitante del trabajador, máxime si se tiene en cuenta que la última incapacidad laboral acreditada en los últimos 3 años de servicio, fue por dos días, 3 meses antes de la terminación de su contrato de trabajo, sin que en mi criterio de lo relatado y probado se derive que el trabajador se encontraba en una situación de discapacidad, deficiencia o limitación física de mediano o largo plazo, que a su vez

conllevara a una barrera al interactuar con su entorno laboral, y que le impidiera desempeñar su labor en igualdad de condiciones; por el contrario, se evidencia que desempeñaba la labor que le fue asignada, aparentemente sin contratiempos, de manera continua, se itera, contando en los últimos 3 años con solo una incapacidad de 2 días, en junio de 2023.

Hasta acá, el planteamiento de mi salvamento de voto.



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada