

TEMA: ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-Para efecto de la estabilidad laboral reforzada por salud, no se requiere de calificación de pérdida de capacidad laboral, sí es necesario demostrar que tal afectación al trabajador le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, situación que no se logra acreditar con la prueba documental y testimonial adosada al legajo.

HECHOS: Solicitó el demandante se declare que el despido por parte de LABORATORIOS ECAR S.A., fue ineficaz por hallarse en estado de debilidad manifiesta; en consecuencia, que se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando y en las mismas condiciones, junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro. En sentencia de primera instancia el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín absolvió a la parte demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra. Debe la sala dilucidar: i) ¿Si a la fecha de terminación del vínculo laboral el accionante se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada a causa de su condición de salud y, por ende, si la finalización del contrato se torna ineficaz al no contar con el aval del Ministerio del Trabajo? Para tal fin deberá examinarse (ii) ¿Si la terminación de la relación laboral obedece a una causal objetiva y no a las patologías padecidas por el actor?

TESIS: (...) Descendiendo al sub judice, se revisó si al 21 de agosto de 2021, fecha de la terminación del contrato laboral, efectivamente el demandante se encontraba o no en un estado de debilidad manifiesta de la entidad suficiente para configurar el fuero de salud, advirtiéndose que no se encuentran documentadas incapacidades otorgadas al actor durante “varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral”, pues la última incapacidad reportada fue de tres días, del 16 de mayo de 2021 al 18 de mayo de 2021 por “heridas de otras partes del antebrazo”, es decir, no guardan relación con el “lumbago no especificado” como diagnóstico principal por el que reclama la configuración de la estabilidad laboral reforzada. Ahora, en lo que refiere al “lumbago no especificado”, ciertamente se aprecia que el 13 de abril de 2016 sufrió un incidente laboral “cuando traía unas canecas con un estibador y al descargar una de ellas sentí un tirón”, y que “fue atendido en la CL Las Vegas, le ordenaron medicación incap por 3 días” (...) De allí que, si bien es cierto el actor presentó incapacidades médicas durante el último año anteriores al finiquito del contrato de trabajo, ello no permite catalogarlo como sujeto de especial protección o con fuero de salud, en razón a que de 365 días que tiene un año, sólo 9 días estuvo incapacitado, lo que desvirtúa que el trabajador se hallare en una afectación sustancial de su estado de salud o que su diagnóstico médico haya sido de tal seriedad que haya afectado el desempeño normal de sus labores, pues resultaría desproporcionado magnificar la afectación en la salud del actor con anterioridad al finiquito laboral con 9 días de incapacidad en ese último año de servicios. (...) Así las cosas, para la fecha en que se terminó el contrato de trabajo (21 de agosto de 2021) se puede constatar la “Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral” en la forma como lo explica la Corte Constitucional, dado que “(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%”. (...) Ahora, esgrime el apoderado judicial de la activa que la Junta de Calificación de Invalidez determina que el actor se encontraba afectado en su salud desde el accidente de trabajo y hasta cuando le fue terminado el contrato de trabajo, y que ello guarda conexidad con el tema del lumbago. Sobre el punto, ciertamente obra la calificación de PCL del actor, inicialmente por Colpensiones, la que mediante dictamen No DML4720128 del 26 de octubre de 2022 determinó una PCL del 20.71% de origen común, con fecha de estructuración del 26 de octubre de 2022, decisión que fue revisada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia a través de dictamen No 106585-2022 del 27 de enero de 2023, determinando una PCL del 21% con fecha de estructuración del 26 de octubre de 2022; y finalmente, la Junta Nacional de

Calificación de Invalidez, en dictamen No JN202316975 del 12 de julio de 2023, confirmó en su integridad el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia. (...) En consecuencia, con tales probaturas no puede tenerse por probada la afectación en la salud del demandante para la fecha en que terminó la relación laboral, pues las calificaciones y últimas valoraciones tuvieron lugar con posterioridad, y no obra ningún elemento de prueba demostrativo de que para el 21 de agosto de 2021 se encontrara el accionante en trámite de calificación en razón a constantes incapacidades; todo lo contrario, se aprecia que en el examen médico de egresó el mismo actor “refiere que fue calificado por la ARL con 0% de PCL y actualmente su caso lo atiende la EPS”. (...) Por lo anterior, si bien esta Sala de Decisión, acoge la postura de la Corte Constitucional en el sentido de que para efecto de la estabilidad laboral reforzada por salud, no se requiere de calificación de pérdida de capacidad laboral, sí es necesario demostrar que tal afectación al trabajador le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, situación que no se logra acreditar con la prueba documental y testimonial adosada al legajo (...) En el sub examine, de ninguna manera podría considerarse que la decisión de finalizar el contrato de trabajo sin justa causa fue discriminatoria, dado que como se dilucidó en líneas anteriores, no se demostró que previo a la terminación del contrato estuviere el actor seriamente afectado en su salud y que de ello era conocedor el empleador (...) Colofón de lo expuesto, no queda otro camino que confirmar el fallo de primer grado, en el que, con acierto, se declaró que el actor no se encontraba protegido por el principio y garantía de la estabilidad ocupacional reforzada, esto es, por fuero de salud.

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 28/07/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



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

Lugar y fecha	Medellín, 28 de julio de 2025
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310500120230033001
Demandante	Erlin Antonio Pinto Franco
Demandada	Laboratorios Ecar S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Estabilidad ocupacional reforzada
Decisión	Confirma
Ponencia	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

1.1 Demanda. El señor ERLIN ANTONIO PINTO FRANCO, por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda laboral en contra de LABORATORIOS ECAR S.A., con el objeto de que se declare que el despido fue ineficaz por hallarse en estado de debilidad manifiesta; en consecuencia, que se ordene el reintegro al cargo que venía desempeñando y en las mismas condiciones, junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro; que se condene al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario de que trata artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como las costas procesales.

Como fundamento fáctico de los anteriores pedimentos, indicó que el señor Erlin Antonio Franco Pinto se vinculó a Laboratorios Ecar S.A. desde el 1 de octubre de 2008, en el cargo de oficios varios área de acondicionamiento, devengando un salario básico promedio de \$1.395.412; que el 13 de abril de 2016 sufrió un accidente de trabajo al movilizar unas canecas de la empresa, causándole fuerte dolor en la espalda, y desde entonces se encuentra en tratamiento de fisioterapia y anestesiología en la clínica del dolor INCODOL, para lo cual, cada seis meses le deben realizar bloqueos lumbares; que debido al dolor de manera continua consultó al médico, además, como el dolor es crónico le ha generado diversas incapacidades y recomendaciones médico laborales por su patología de “lumbago no especificado”; que Laboratorios Ecar S.A. le finalizó el contrato de trabajo el 21 de agosto de 2021, dejándolo desamparado de su tratamiento médico, en razón de que el médico tratante le ha venido ordenando “neurolisis por radiofrecuencia de faceta o rama medial”; que el cargo que desempeñaba en la empresa sigue operando, es decir, no existió causal objetiva para motivar el despido; que el empleador no solicitó autorización del Ministerio del Trabajo para despedirlo, a pesar de ser conocedor de su estado de salud y limitaciones físicas; que tiene a cargo el sustento económico de su familia, compuesta por su esposa e hijo menor de edad; que al momento del despido estaba en tratamiento médico y contaba con diversas recomendaciones médico laborales para el desarrollo de su actividad; que las recomendaciones laborales pasaron de ser provisionales a definitivas, ya que tiene un diagnóstico crónico de la enfermedad; que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia lo

calificó con una PCL del 21%; y que la entidad demandada al momento del despido no justificó una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo¹.

1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda. La demanda fue admitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 22 de febrero de 2024², ordenando su notificación y traslado a la accionada **LABORATORIOS ECAR S.A.**, la que una vez notificada³, contestó la demanda el 15 de marzo de 2024⁴, oponiéndose a las pretensiones incoadas, tras aceptar la existencia de la relación laboral, aseverando que el actor no cuenta con los elementos de prueba suficientes para que sea declarada la estabilidad laboral reforzada, dado que no presentó durante la vigencia de la relación laboral ninguna limitación para desempeñar a cabalidad las funciones para las cuales fue contratado, a la vez de que no había recibido ninguna calificación de pérdida de capacidad laboral, ni tampoco que tuviere orden médica para ser reubicado de puesto de trabajo o que se le hubiere restringido algunas actividades propias de su cargo durante la ejecución del contrato de trabajo; que el demandante no fue despedido, sino que su contrato terminó por causa legal al vencimiento del término de su contrato, lo que configura una causal objetiva; que no existe nexo causal entre la terminación del contrato por causa legal y la irrefutable inexistencia de la condición de enfermo, discapacitado, minusválido, ni contaba con la calificación de pérdida de capacidad laboral durante el año 2016; que la

¹ Fol. 1 a 21 archivo No 01DemandaAnexos

² Fol. 1 a 2 archivo No 03AdmiteDemanda

³ Fol. 1 a 4 archivo No 02ConstanciaNotificaciónDemanda

⁴ Fol. 1 a 16 archivo No 04ConestaciónLaboratoriosEcar

calificación por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez se dio dos años después de finalizada la relación laboral, allende que el origen de la enfermedad es común y no laboral como lo sostiene el pretensor, incluso, la fecha de estructuración es posterior al finiquito del contrato de trabajo. Como excepciones de mérito propuso las que denominó petición de lo no debido- falta de causa; inexistencia del bien jurídico invocado; carencia de derecho sustantivo; buena fe de Laboratorios Ecar S.A.; pago; compensación; y prescripción.

1.3 Decisión de primer grado. El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 11 de diciembre de 2024⁵, con la que la cognoscente de instancia declaró probada la excepción de petición de lo no debido- falta de causa propuesta por la demandada, absolviendo a LABORATORIOS ECAR S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor ERLIN ANTONIO PINTO FRANCO. Finalmente, gravó en costas al demandante y en favor de la demandada.

1.4 Apelación. La decisión adoptada fue apelada por la parte **DEMANDANTE**, quien manifestó que la juez de instancia incurrió en una indebida valoración de la prueba; que se debe hacer una revisión debida y minuciosa de la prueba, con la cual, sí se demuestra que hay un nexo causal en el despido, es decir, se logra demostrar que la empresa conocía de la situación que padecía el demandante, de hecho fue reubicado por su estado de salud; que al tener el actor unas limitaciones para desarrollar las labores normales y algunas restricciones demostradas, era

⁵ Fol. 1 a 2 archivo No 20ActaSentencia, y archivo No 19VideoSentencia.

necesario que la empresa hubiera acudido al Ministerio del Trabajo a solicitar el despido del demandante, o como mínimo hubiera esperado que el demandante terminara el tratamiento; que desde el momento del accidente y hasta el despido, fueron continuas y reiteradas las afectaciones en la salud que venía padeciendo, en especial las acaecidas por el problema de columna; que la afectación de la columna fue detectado únicamente en el momento del accidente de trabajo y no con anterioridad y se mantuvo hasta el momento del despido; que es muy importante las determinaciones de la pérdida de la capacidad laboral que establece la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y la Junta Departamental, en donde se advierte que el motivo es el lumbago que venía padeciendo desde el momento en que laboraba con la empresa. En definitiva, solicita que se revoque la decisión de primera instancia y se acceda a las pretensiones de la demanda.

1.5 Trámite de Segunda Instancia. El recurso de apelación fue admitido por ésta corporación el 16 de enero de 2025⁶, y mediante el mismo auto, se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que, la parte actora se reafirma en la argumentación del recurso de alzada con la finalidad de que se revoque la decisión de instancia. A su turno, la entidad opositora solicita, *a contrario sensu*, que se confirme la decisión absolutoria de primer grado.

⁶ Fol. 1 a 2 archivo No 02AutoTraslado- SegundaInstancia

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1 Apelación sentencia y principio de consonancia. Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia⁷, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

2.2 Problemas Jurídicos. El tema *decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: **i)** ¿Si a la fecha de terminación del vínculo laboral el accionante se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada a causa de su condición de salud y, por ende, si la finalización del contrato se torna ineficaz al no contar con el aval del Ministerio del Trabajo? Para tal fin deberá examinarse **(ii)** ¿Si la terminación de la relación laboral obedece a una causal objetiva y no a las patologías padecidas por el actor?

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

⁷ Consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S.

2.4 Relación laboral pretendida. Para resolver la pretensión principal, no existe controversia en cuanto a que el señor ERLIN ANTONIO PINTO FRANCO prestó sus servicios para LABORATORIOS ECAR S.A., desde el 01 de octubre de 2008, bajo un contrato a término fijo, en el cargo de oficios varios, conforme se extrae del contrato de trabajo⁸, cuya terminación fue el **21 de agosto de 2021**, como consta en la carta de terminación del contrato⁹, y en ese orden, la discusión radica en sí, para ese momento, se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada (fuero a la salud).

2.5 Estabilidad laboral reforzada. Con respecto a esta temática, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹⁰ ha decantado que para que una persona pueda ampararse en la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, se requiere: “**i)** *que el trabajador presenta en su estado de salud una afectación sustancial que impide o dificulta desempeñar o ejecutar en condiciones regulares su trabajo habitual; ii)* *que la afección esté debidamente diagnosticada y no propiamente calificada iii)* *que la afección del estado de salud ya sea por deficiencias físicas, psíquicas, intelectuales o sensoriales, sea de mediano o largo plazo, es decir, la misma sin necesidad de ser permanente, o siéndolo no sea transitoria u ocasional o pasajera, pues las afecciones de corto plazo verbigracia una gripa, una cefalea, un dolor abdominal o una contusión leve en una parte del cuerpo, no ubican mediatamente al trabajador dentro del nuevo contingente amparado por estabilidad laboral y, iv)* *que el empleador sea conocedor de las afecciones de salud de carácter sustancial que*

⁸ Fol. 37 a 41 archivo No 04ContestaciónLaboratoriosEcar

⁹ Fol. 43 archivo No 01DemandaAnexos.

¹⁰ CSJ SL3449-2024

padece el trabajador como condición médica del operario frente a la patronal”.

En paralelo, la Corte Constitucional¹¹, determinó que una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier causa (accidente de trabajo o enfermedad común o laboral), **una afectación a su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación, lo cual se buscó proteger con la expedición de la Ley 361 de 1997.

Adicionalmente, la Corte Constitucional¹² estableció que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en las condiciones de salud del trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

Con todo ello, precisó que el trabajador **en condición** de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impide o dificulta sustancialmente el desarrollo de sus funciones, **puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato**; pues de no existir dicha causal el empleador tiene el deber ineludible de

¹¹ Corte Constitucional SU049-2017

¹² CC T041-2019

contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

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

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

Igualmente, en sentencia de unificación la Corte Constitucional¹³, delimita en un listado, aunque no taxativo, pero sí enunciativo y referencial, en qué eventos un trabajador se encuentra amparado o no, por la garantía de estabilidad laboral reforzada, recabando, *ab initio*, que la condición de salud debe

¹³ CC SU087-2022

impedir o dificultar significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(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. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (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.

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

Descendiendo al *sub judice*, se revisó si al **21 de agosto de 2021**, fecha de la terminación del contrato laboral, efectivamente el demandante se encontraba o no en un estado de debilidad

manifiesta de la entidad suficiente para configurar el fuero de salud, advirtiéndose que no se encuentran documentadas incapacidades otorgadas al actor durante *“varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral”*, de que trata la Corte Constitucional en la sentencia atrás referida, pues la última incapacidad reportada fue de tres días, del 16 de mayo de 2021 al 18 de mayo de 2021 por “heridas de otras partes del antebrazo”¹⁴, es decir, no guardan relación con el “lumbago no especificado” como diagnóstico principal por el que reclama la configuración de la estabilidad laboral reforzada.

Ahora, en lo que refiere al “lumbago no especificado”, ciertamente se aprecia que el 13 de abril de 2016 sufrió un incidente laboral *“cuando traía unas canecas con un estibador y al descargar una de ellas sentí un tirón”*, y que *“fue atendido en la CL Las Vegas, le ordenaron medicación incap por 3 días”*¹⁵, incapacidad que se extendió del 14 al 16 de abril de 2016, prorrogada por dos días¹⁶, y de allí la próxima incapacidad por el mismo diagnóstico fue por dos días, del 11 al 12 de mayo de 2017; con posterioridad tuvo otra incapacidad de un día por el 17 de noviembre de 2017, y así, sucesivamente de manera interrumpida siguió con varias incapacidades por el concepto de lumbago no especificado, reportando en el último año antes de la terminación del contrato (agosto de 2021 a agosto de 2020) un total de 9 días de incapacidad como a continuación se detalla¹⁷.

¹⁴ Archivo No 05AnexosContestaciónDemanda

¹⁵ Fol. 103 Archivo No 04ContestaciónLaboratorios

¹⁶ Archivo No 05AnexosContestaciónDemanda

¹⁷ Archivo No 05AnexosContestaciónDemanda

Consultas Incapacidades

Compañía: LABORATORIOS ECAR S.A.

MIR - 0000071160

NOMBRE	NRO INCAPACIDAD	INCAPACIDAD	F INICIO LIQ	F FINAL LIQ	F INICIO REAL	F FINAL REAL	COD ENF	ENFERMEDAD	DIAS INC	TIPO
RLIN ANTONIO PINTO FRANCO	06022021	ENFERMEDAD GENERAL	08/02/2021	10/02/2021	08/02/2021	10/02/2021	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	3	Normal
RLIN ANTONIO PINTO FRANCO	28779991	ENFERMEDAD GENERAL	05/02/2021	06/02/2021	05/02/2021	06/02/2021	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	2	Normal
RLIN ANTONIO PINTO FRANCO	27773961	ENFERMEDAD GENERAL	16/10/2020	16/10/2020	06/10/2020	06/10/2020	M544	LUMBAGO CON CIATICA	1	Normal
RLIN ANTONIO PINTO FRANCO	27762236	ENFERMEDAD GENERAL	07/10/2020	07/10/2020	07/10/2020	07/10/2020	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	1	Normal
RLIN ANTONIO PINTO FRANCO	27392855	ENFERMEDAD GENERAL	18/08/2020	19/08/2020	13/08/2020	14/08/2020	M545	LUMBAGO NO ESPECIFICADO	2	Normal

De allí que, si bien es cierto el actor presentó incapacidades médicas durante el último año anteriores al finiquito del contrato de trabajo, ello no permite catalogarlo como sujeto de especial protección o con fuero de salud, en razón a que de 365 días que tiene un año, sólo 9 días estuvo incapacitado, lo que desvirtúa que el trabajador se hallare en una afectación sustancial de su estado de salud o que su diagnóstico médico haya sido de tal seriedad que haya afectado el desempeño normal de sus labores, pues resultaría desproporcionado magnificar la afectación en la salud del actor con anterioridad al finiquito laboral con 9 días de incapacidad en ese último año de servicios.

Asimismo, llama la atención que, en el examen de egreso se reportó que “El paciente refiere que fue calificado por la ARL **con 0% de PCL** y actualmente su caso lo atiende la EPS” ¹⁸, así:

¹⁸ Fol. 156 Archivo No 04ContestacionLaboratorios

Así las cosas, para la fecha en que se terminó el contrato de trabajo (21 de agosto de 2021) se puede constatar la *“Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral”* en la forma como lo explica la Corte Constitucional, dado que *“(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%”*.

En cuanto a que el actor se encontraba con restricciones laborales al momento del despido, debe decir la Sala que en efecto en los exámenes médicos figura un ítem de “restricciones laborales”, como el que se evidencia en el certificado médico de aptitud medicina laboral” del 16 de noviembre de 2018¹⁹, en la que se aprecia lo siguiente:

Página **14** de **23**

RESTRICCIONES LABORALES:

Restricciones: Evitar levantar y transportar pesos de forma manual mayor a 12 kg. Evitar movimientos de tronco. El uso de herramientas que generen alto impacto o vibración de cuerpo entero. Permitir alternar posturas.

RECOMENDACIONES GENERALES:

- 1- CAPACITACION EN RIESGOS OCUPACIONALES HACIENDO ENFASIS EN LA PREVENCIÓN.
- 2- USO ADECUADO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.
- 3- REALIZAR EJERCICIO PERIÓDICO COMO MINIMO 30 MINUTOS DURANTE 2 O 3 VECES POR SEMANA.
- 4- NUTRICION BALANCEADA INCLUYENDO FRUTAS, VERDURAS, REGULANDO HARINAS Y GRASAS.
- 5- EVITAR EL CONSUMO DE LICOR O CIGARRILLO.
- 6- CONOCER Y PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LAS JORNADAS Y LINEAMIENTOS DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA A LABORAR.
- 7- REALIZAR PAUSAS ACTIVAS EN LA JORNADA LABORAL.
- 8- EXAMEN TESTICULAR CADA MES Y CADA AÑO CON EL MÉDICO.
- 9- RECORDAR QUE LA SALUD ES COMPROMISO INDIVIDUAL QUE NOS BENEFICIA A TODOS.

De ello, se puede desprender que la restricción laboral hace referencia a evitar levantar y transportar “pesos” (objetos pesados) de forma manual, restricción que fue cumplida por la entidad demandada, pues el actor al absolver el interrogatorio confesó que *“a mí me reubicaron en una maquina donde ya no podía hacer mi labor, mi trabajo, **donde no cargaba más del peso que me habían dicho.** Donde podía estar en una posición de pie y sentado. Donde podía desplazar para el descanso del cuerpo, del problema que tengo en la columna”*, reubicación de la cual existe evidencia del seguimiento, esto es, por lo menos desde febrero de 2019 hay unas planillas rotuladas con *“Seguimiento a personal con recomendaciones y restricciones médicas”*²⁰ en la que se constata que realizaba actividades que no exigieran el cargar de manera manual objetos pesados.

Y en lo que respecta a las recomendaciones, debe señalar la Sala que las consignadas en la documental allegada, se trata es de recomendaciones generales, incluso para la vida diaria, como por ejemplo, las recomendaciones funcionales que se enunciaron el 08 de enero de 2021 por Incodol²¹, en las que se recomienda

²⁰ Fol. 42 a 82 archivo 04ContestaciónLaboratorios

²¹ Fol. 140 archivo No 04ContestaciónLaboratorios

realizar actividades que no impliquen “*el uso de herramientas que generan alto impacto o vibración de cuerpo entero. Marchas prolongadas o subir y bajar escaleras repetitivamente. Leer o ver T.V. acostado*”, pues el tema lumbar del actor se aprecia que no fue pasajero sino persistente, pero ello no permite considerarlo sin más en una situación generante de estabilidad ocupacional, puesto que en el último año antes de la terminación del contrato no fueron recurrentes las incapacidades, no se encontraba en discusión la calificación de pérdida de capacidad laboral, ni tampoco cumpliendo un tratamiento médico en estricto sentido que permitiera a la Sala deducir que tenía una afectación en su salud, que resultare incompatible con el ejercicio de sus laborales, tan es así, que se insiste, la última incapacidad anterior al finiquito del contrato fue por diagnóstico diferente al tema lumbar.

Ahora, esgrime el apoderado judicial de la activa que la Junta de Calificación de Invalidez determina que el actor se encontraba afectado en su salud desde el accidente de trabajo y hasta cuando le fue terminado el contrato de trabajo, y que ello guarda conexidad con el tema del lumbago. Sobre el punto, ciertamente obra la calificación de PCL del actor, inicialmente por Colpensiones, la que mediante dictamen No DML4720128 del 26 de octubre de 2022²² determinó una PCL del 20.71% de origen común, con fecha de estructuración del 26 de octubre de 2022, decisión que fue revisada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia a través de dictamen No 106585-2022 del 27 de enero de 2023²³, determinando una PCL del 21% con

²² Fol. 118 a 122 archivo no 01DemandaAnexos

²³ Fol. 124 a 127 archivo no 01DemandaAnexos

fecha de estructuración del 26 de octubre de 2022; y finalmente, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en dictamen No JN202316975 del 12 de julio de 2023²⁴, confirmó en su integridad el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia.

Prima facie, nótese que el trámite de calificación efectuado por el actor fue posterior al rompimiento de la relación laboral, pues el primer dictamen de Colpensiones data del 26 de octubre de 2022, esto es, a más de un año de finalizado el contrato de trabajo, que lo fue el 21 de agosto de 2021; incluso, la fecha de estructuración en los tres dictámenes lo fue el 26 de octubre de 2022, es decir, después del finiquito laboral. En consecuencia, con tales probaturas no puede tenerse por probada la afectación en la salud del demandante para la fecha en que terminó la relación laboral, pues las calificaciones y últimas valoraciones tuvieron lugar con posterioridad, y no obra ningún elemento de prueba demostrativo de que para el 21 de agosto de 2021 se encontrara el accionante en trámite de calificación en razón a constantes incapacidades; todo lo contrario, se aprecia que en el examen médico de egresó el mismo actor “*refiere que fue calificado por la ARL **con 0% de PCL** y actualmente su caso lo atiende la EPS*”²⁵.

Así las cosas, si bien su afectación en la salud se encuentra determinada a través de los dictámenes que se efectuaron por Colpensiones y las juntas de calificación, lo cierto es que, al ser emitidos con posterioridad a la terminación del contrato, no pueden dar cuenta de la afectación en la salud para la fecha en

²⁴ Fol. 25 a 33 archivo no 01DemandaAnexos

²⁵ Fol. 156 Archivo No 04ContestacionLaboratorios

que finalizó el vínculo laboral, ni tampoco se logra extraer que su estado de salud haya tenido la notoriedad sugerente para que la Sala dé por probada una afectación significativa en días o meses previos al ruptura laboral, pues por el contrario, como se explicó en líneas anteriores, en el último año antes de finalizar el contrato, solo se reportan 9 días (intermitentes) de incapacidades por el diagnóstico lumbago no especificado.

Por otra parte, debe precisarse que el testigo Serafín de Jesús Pérez, poco o nada aporta al respecto, dado que, a pesar de que refirió conocer al demandante como compañero de trabajo, sólo informó que estuvo presente cuando tuvo el accidente de trabajo que le generó el dolor lumbar, pero nada relató en relación con el estado de salud del actor algunos meses antes de que se finiquitara el contrato de trabajo, pues dijo que con el tiempo el demandante fue reubicado en una máquina haciendo revisión de inyectables, y a pesar de que dijo que el demandante presentaba dolor constante y que “no se veía ninguna mejoría de nada”, lo cierto es que, tal relato no se corrobora con las incapacidades, pues de haberse presentado ese “dolor constante” o que “no veía mejoría de nada”, las incapacidades por tal diagnóstico hubieran sido superiores en el último año, incluso constantes o prorrogadas por muchísimos más días de los que se logró extraer del reporte de incapacidades en el último año.

De otro lado, de las testificales de Jesica María Serna, Nidia Benavides, y Natalia Andrea Álvarez, no se extraen elementos de convicción que puedan servir de fundamento a la tesis expuesta por la parte actora, pues *a contrario sensu*, las deponentes al unisonó informaron que el actor tenía un problema lumbar, que

la ARL lo calificó con 0%, y que, tenía unas recomendaciones para el desempeño de la labor, las cuales fueron cumplidas por la empresa demandada, y que eran recomendaciones y no restricciones laborales, aunado a que, las recomendaciones eran generales, bien para el desempeño de la función, como también para la vida diaria, como por ejemplo, el levantamiento de peso de manera manual.

Conforme a lo dicho, la Sala encuentra que no puede inferirse la afectación del estado de salud del actor, de una magnitud que “*le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental*”, puesto que, en gracia de discusión, frente a las recomendaciones, como ya se indicó de carácter muy general, a decir por los “*hábitos saludables, dieta balanceada, pausas activas e higiene postural*”, allende de que las recomendaciones laborales no tienen el alcance de restricciones, lo que denota, al igual como lo sostuvo la *a quo*, que tales recomendaciones no permiten exteriorizar el estado de salud del pretensor y que lo ubiquen dentro del ámbito de aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

Por lo anterior, si bien esta Sala de Decisión, acoge la postura de la Corte Constitucional en el sentido de que para efecto de la estabilidad laboral reforzada por salud, no se requiere de calificación de pérdida de capacidad laboral, sí es necesario demostrar que tal afectación al trabajador le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, situación que no se logra acreditar con la prueba documental y testimonial adosada al legajo, máxime que para la fecha en que se presentó la terminación del contrato de trabajo

no se encontraba el actor incapacitado, o pendiente de algún tratamiento médico en *stricto sensu* que haya sido comunicado al empleador, dado que, en lo que se refiere a las “infiltraciones” en la columna, en el año 2021 se hicieron dos, una en febrero y otra en diciembre, como lo manifestó el propio demandante, sin que tal procedimiento le otorgue el carácter de aforado por estabilidad laboral reforzada, pues se itera, en el examen de egreso se consignó que había sido calificado por la ARL con un 0% de PCL, aunado a que, la afectación de su estado de salud no se exteriorizó de manera significativa ante el empleador, ni tampoco se puede corroborar con el historial de incapacidades, habida cuenta que en el año 2021, antes del despido (21/8/2021), tuvo cinco días de incapacidad en el mes de febrero, esto es, cuando se le hizo el primer procedimiento que refirió el actor, pero no se aprecia que con posterioridad a dicho procedimiento su situación de salud hubiere empeorado o que por lo menos hubiere estado incapacitado por un diagnóstico de lumbalgia en días anteriores a la finalización del contrato.

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

Adicionalmente, no se encuentra acreditado que el diagnóstico le impida al actor de manera significativa el normal desempeño de sus labores, o que ante su retiro, se vea truncada la continuidad de los respectivos tratamientos, como puede acontecer en eventos de accidentes de trabajo o enfermedades de carácter catastróficas²⁶, lo cual no guarda consonancia con el caso bajo estudio, pues no existe ningún soporte médico de alguna enfermedad catastrófica diagnosticada para agosto de 2022 y que estuviere en tratamiento médico en razón de esta; por lo tanto, de ninguna manera puede sostenerse que el empleador debía haber sopesado su estado de salud previa decisión de finalizar el contrato de trabajo, pues se itera, no existen elementos de juicio ni de prueba que conduzcan al arribo de tal conclusión.

En el *sub examine*, de ninguna manera podría considerarse que la decisión de finalizar el contrato de trabajo sin justa causa fue discriminatoria, dado que como se dilucidó en líneas anteriores, no se demostró que previo a la terminación del contrato estuviere el actor seriamente afectado en su salud y que de ello era conocedor el empleador. En efecto, el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa con la respectiva indemnización conforme lo establece el artículo 64 del CST, finiquito que sólo puede invalidarse de haberse demostrado la activación de la estabilidad ocupacional reforzada en favor del accionante, puesto que pese a que el empleador cuente con la potestad legal de finalizar los contratos sin justa causa con el pago de la indemnización²⁷, tal poder no es absoluto, pues se encuentra limitado por “*los derechos constitucionales, las condiciones dignas*

²⁶ Corte Constitucional T703-2016

²⁷ CSJ SL3424-2018

y justas que debe orientar toda relación laboral y por los principios de buena fe, solidaridad, dignidad, igualdad y función social de la empresa”. En el presente caso, se itera, la única manera de enervar los efectos de la terminación unilateral del contrato de trabajo, no puede ser otra que el trabajador hubiere demostrado que, para la fecha del despido, se encontraba amparado por una situación de estabilidad ocupacional reforzada.

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

2.10 Costas. En sede de esta instancia no se impondrá costas, por no haberse causado. Las de primera instancia se confirman.

3. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 11 de diciembre del 2024 proferida por el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

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

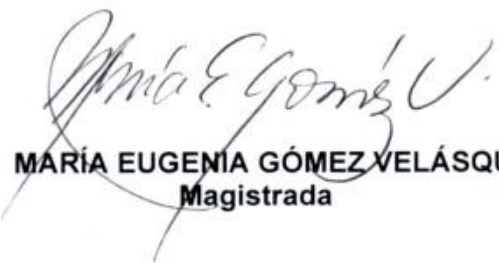
Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**²⁸.

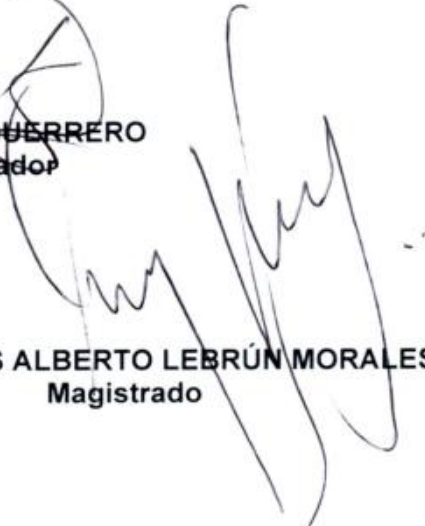
Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

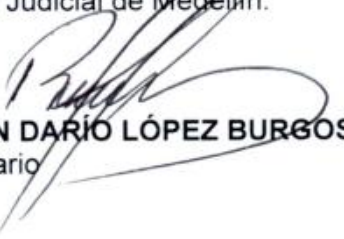

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Sustanciador


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario

²⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.