



## **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

### **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, veintiséis de abril de dos mil veinticuatro**

#### **23-132**

Proceso: ORDINARIO LABORAL- Consulta  
Demandante: **LUZ JANNET POSADA ESTRADA**  
Demandado: **PIFANTI – PRODUCTOS INFANTILES S.A.S.**  
Radicado No.: **05360-31-05-001-2021-00163-01**  
Tema: reintegro por estado de discapacidad e indemnización Ley 361/97  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a conocer en el grado jurisdiccional la sentencia de primera instancia proferida en el proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 14** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

#### **1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

##### **1.1. LO PRETENDIDO**

Solicita el demandante que tras declarar que su contrato de trabajo con PIFANTI S.A.S. terminó por decisión unilateral del empleador debido a su condición discapacitante, se condene a la demandada a su reintegro al cargo y funciones que venía desempeñando, garantizándose su estabilidad laboral, con el consecuente pago de los salarios prestaciones dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta la fecha del reintegro, así como el pago de aportes a seguridad social por el lapso aludido, además de la indemnización que prescribe el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario y las costas del proceso.

## 1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 19 de mayo de 2016, a través de contrato a término indefinido, comenzó a laborar para PIFANTI PRODUCTOS INFANTILES S.A.S. como operaria de terminación y empaque, desempeñando funciones manuales como estricta revisión del producto para empacarlo en perfectas condiciones, libre de cualquier elemento contaminante, además separar productos defectuosos, revisar, pulir, empaçar y adicionar los insumos necesarios para cumplir con la producción de acuerdo con las fichas técnicas y las políticas del cliente.
- ✓ Que para el desempeño de sus funciones debía cumplir con jornadas laborales estimadas de 120 horas quincenales, comprendidas en 8 horas diarias de trabajo, con 1 día compensatorio semanal. El empleador determinaba la intensidad de las jornadas, es decir si eran de 8 horas diarias o era necesario trabajar horas extras; lo cual se comunicaba a los empleados de manera verbal y con el tiempo adecuado.
- ✓ Que su salario promedio era de \$416.570 quincenales, cuando no laboraba horas extras y \$429.739 cuando se laboraban en tiempo suplementario.
- ✓ Que realizó sus labores de forma subordinada cumpliendo con el reglamento interno de trabajo, con el horario establecido y conforme las ordenes de su empleador.
- ✓ Que el 24 de abril de 2017 consultó a la EPS SALUD TOTAL por dolor en su extremidad derecha superior (dolor de muñeca), siéndole formulados medicamentos para el dolor y remisión a fisioterapia y rehabilitación; momento desde el cual continuó consultando por la misma patología e incluso le fue calificada la pérdida de capacidad laboral por parte de la EPS y las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez.
- ✓ Que el 30 de junio de 2017, su empleador dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa.
- ✓ Que 5 de julio de 2017 se le realizaron los exámenes médicos de egreso, donde se registró recomendación de acudir a la EPS para valoración por médico ortopedista y definir el origen del problema que presentaba en la mano derecha.
- ✓ Que entre los meses de agosto a octubre de 2017 fue valorada por médico laboral por su dolor en muñeca derecha, parestesias distales de mano derecha, dedo doloroso en función de gatillo, pulsos distales presentes; con diagnóstico *tenosinovitis de estiloides radial*, con recomendaciones y la observación de la necesidad de ser valorada por Ortopedia para determinar el tipo de lesión, además fue remitida a consultas de Fisioterapia y Rehabilitación por diagnóstico de dolor crónico en muñeca y posteriormente consultó con el especialista de Ortopedia y Traumatología quien le prescribió medicamentos y ordenó rayos X de codo derecho, ultrasonografía de tejidos blandos en las extremidades superiores, por diagnóstico *Epicondilitis Media*.

- ✓ Que presentó acción de tutela en contra de SALUD TOTAL EPS y PIFANTI S.A.S., solicitando el reintegro al trabajo con afiliación al sistema de seguridad social, otorgando los medicamentos y citas requeridas, siéndole concedido inicialmente el amparo y ordenando su reintegro por el Juzgado Primero Civil de Municipal de Oralidad de Itagüí mediante sentencia del 19 de octubre de 2017, a la cual se le dio cumplimiento al día siguiente por parte del empleador. Sin embargo el anterior fallo fue revocado Juzgado Segundo Civil del Circuito de Oralidad de Itagüí a través de sentencia del 23 de noviembre de 2017, por lo que el 28 de noviembre el empleador le comunicó la cesación de los efectos del reintegro.
- ✓ Que en mayo y agosto de 2018 consultó en varias oportunidades con especialista en ortopedia que le prescribió medicamentos para el dolor y ordenó Infiltración Intralesional con medicamento por el diagnóstico de *Epicondilitis Lateral* y *Trastorno de dolor persistente somatomorfo*.
- ✓ Que en noviembre de 2018 fue calificada por la EPS, determinando que los diagnósticos de Epicondilitis Lateral Derecho y Tenosinovitis de Estiloides Radial Derecho por enfermedad de origen laboral.
- ✓ Que el 24 de noviembre de 2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia le notificó dictamen donde se determinó que los diagnósticos establecidos por la EPS son de origen común. Dictamen que fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en enero de 2020.

### 1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Vencido el termino de traslado, la entidad demandada, a pesar de haber sido debidamente notificada, se abstuvo de emitir pronunciamiento alguno, por lo que mediante Auto del 123 de junio de 2021 se dio por no contestada la demanda.

### 1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 12 de mayo de 2023 el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí **ABSOLVIÓ** a la sociedad **PRODUCTOS INFANTILES S. A. S.** de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra por la señora **LUZ JANNET POSADA ESTRADA**, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

Dentro del término concedido por la ley ninguna de las partes interpuso recurso de apelación.

## **2. ARGUMENTOS**

### **2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR**

Tras realizar algunas precisiones sobre la evolución legal y jurisprudencial respecto al fuero de salud, precisó que acogía el criterio de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SU -049 de 2017, SU 3802 de 2021 y SU 087 de 2022, donde se ha considerado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales que implica que estas no pueden ser despedidas sin autorización previa de la oficina del trabajo, es una garantía con que cuentan las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares con independencia de si tienen una calificación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, siendo aplicables a las relaciones originadas incluso en contratos de prestación de servicios, y debiendo la vulneración a ese derecho dar lugar, además de la ineficacia del despido o terminación del contrato, la indemnización de los 180 días previsto en la norma la Ley 361 de 1997.

Consideró que en el caso de autos para el momento de finalización del vínculo laboral, esto es 30 de junio de 2017, la actora no se encontraba amparada del fuero de salud, toda vez que según las pruebas allegadas solo hay constancia que durante la vigencia de la relación laboral la demandante consultó el 24 de abril del año 2017 por el diagnóstico de Epicondilitis Media, donde se le prescribió una fórmula médica, sin que se observe la existencia de recomendaciones o restricciones de salud en virtud de ese padecimiento que le impidieran el desarrollo de sus actividades y aunque en el examen de egreso se llamó al atención sobre una alteración en el primer dedo de la mano derecho, se excluyó como causa que fuera de origen laboral y solamente se recomendó a la demandante acudir a la EPS para una valoración, además las otras consultas médicas a las que acudió la accionante fueron posteriores a la finalización del vínculo laboral, por lo que concluyó la a quo que no se cumplen los requisitos relativos a la existencia de una condición de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el ejercicio de sus funciones, aunado a que no se demostró que la empresa demandada conociera de la existencia de alguna dolencia, de manera que a pesar de que el contrato terminó sin justa causa, con el correspondiente pago de una indemnización, dicha decisión no estuvo motivada por la condición de salud de la actora, debido a lo cual absolvió de las pretensiones de la demanda.

## **2.2. CONSULTA**

Dentro del término oportuno ninguna de las partes interpuso recurso, por lo que al haber sido la sentencia totalmente adversa al trabajador se conocerá en el grado jurisdiccional de consulta conforme lo dispone el artículo 69 del CPT y la SS.

## **2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Dentro del término oportuno ninguna de las partes allegó alegatos.

## **3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO**

Se contrae a analizar si es procedente ordenar el reintegro de la trabajadora examinando si el empleador se encontraba en la obligación de agotar el requisito previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estableciendo si la demandante es o no beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

## **4. CONSIDERACIONES**

En primer lugar no existe discusión que entre la demandante LUZ JANNET POSADA ESTRADA existió una relación laboral regida por un contrato a término indefinido entre el 19 de mayo de 2016 y el 30 de junio de 2017, el cual finalizó por decisión unilateral del empleador y sin que mediara justa causa, con el pago de la correspondiente indemnización, lo que se deduce de la liquidación de prestaciones sociales a folio 49, aunado que respecto de dichas circunstancias se declaró confeso al demandado, sin que se hubiere allegado prueba en contrario.

Pretende la demandante no sólo obtener el reintegro al cargo que desempeñaba como Operaria de Terminación y Empaque, sino además la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que el fenecimiento del contrato se dio el día 30 de junio de 2017, data para la cual se encontraba con una condición de discapacidad por lo que era beneficiaria de la estabilidad reforzada, dado que había consultado el 24 de abril de 2017 ante su EPS por un dolor en su mano derecha, por el continuó consultando e incluso fue calificada su pérdida de capacidad laboral,

circunstancias que a su juicio, y por sí solas, impedían la culminación del vínculo sin mediar el respectivo permiso del Ministerio de Trabajo, permiso que para el caso es inexistente.

Bajo este panorama, resulta necesario realizar las siguientes precisiones:

Respecto al concepto de **debilidad manifiesta** la Corte Constitucional en la sentencia como la T-302 de 2013, reiterada en la T-692 de 2015, señaló las condiciones que debe cumplir la persona que pretende que se le aplique la garantía del denominado fuero por condiciones de salud, así: *“(i) una deficiencia física, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) una discapacidad o (iii) una minusvalía”*. Igualmente indicó, frente a la valoración de estas circunstancias, que resultaba irrelevante considerar la causa de la afectación, o si se ha realizado o no una calificación previa de invalidez.

Y es que conforme lo dispuesto en los artículos 13 y 54 de la Constitución Política, el Estado debe proteger en forma especial a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición física o mental, imponiéndole la obligación de garantizarles el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud. Es por ello, que la Corte Constitucional en sentencias como la C-531 de 2000, trazó unos lineamientos tendientes a que las personas con limitaciones tuvieran derecho a una estabilidad laboral reforzada, que se concreta en la prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación, constituyéndose una presunción de discriminación sobre todos los actos que tengan por finalidad desmejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores, lo que consecuentemente ha comportado el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo aparejando además la aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario<sup>1</sup>, sentencia que además declaró la exequibilidad condicionada del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, aduciendo que carecía de efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón de su limitación sin previa autorización de la Oficina de Trabajo, encargada de constatar la configuración de una justa causa.

Ahora, tal y como se advirtió, la controversia gira en torno a establecer si a la luz del criterio jurisprudencial que ha manejado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional frente al tema, por demás disímiles en algunos aspectos, el actor puede ser considerado sujeto de especial protección.

---

<sup>1</sup> Compatibilidad que también se avala en la sentencia 60242 de 2019. La indemnización deprecada comparte el mismo fundamento jurídico y presupuestos fácticos que el reintegro.

A través de sentencias como la T-351 de 2015, T-521 de 2016 y SU-049 de 2017 la Corte Constitucional indicó que el trabajador debía probar **la existencia de una condición de debilidad**, la que no se circunscribe a la demostración de una calificación previa del grado de invalidez, sino a la comprobación de unas circunstancias **objetivas de salud que impidan o dificulten sustancialmente al trabajador el desempeño regular de sus labores y que la misma sea conocida por el empleador**, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, sino que todas las personas “*en circunstancias de debilidad manifiesta*” tienen derecho constitucional a ser protegidas.

Sobre la materialización de ésta garantía la Corte Suprema de Justicia en principio, señaló la necesidad de acreditarse una limitación correspondiente a determinada pérdida de capacidad laboral (criterio recientemente modificado), **que además el empleador conociera de dicho estado de salud** y que terminara la relación laboral por razón de su limitación física sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social. En otros casos, atendiendo a las circunstancias particulares, consideró innecesaria una calificación previa del trabajador.

Quiere esto decir que dicha protección, NO se activa únicamente a favor de quienes tienen determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, es decir, que estén calificados y superen un margen del 15%, toda vez que lo realmente determinante es analizar las circunstancias de cada caso particular para efectos de establecer si la condición de salud de un trabajador cimentó un acto discriminatorio y desencadenó en un despido o terminación del contrato, aunque dicho acto quisiese ocultarse bajo el manto de una justa, pues los elementos de prueba deben llevar al operador jurídico a concluir que la terminación obedeció a un móvil distinto a la discapacidad, concepto que debe ser entendido en un sentido amplio, como una reducción de una capacidad para trabajar, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal.

En sentencia SL1887-2021, la Sala de Casación Laboral reiteró que quien alega una *justa causa* o una causal objetiva, para la fenecer el contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad, enerva dicha la presunción discriminatoria<sup>2</sup>, criterio replicado con posterioridad.

En sentencias SU-087 de 2022 y SU-061 de 2023, la Corte Constitucional explicó que para la aplicación del fuero de salud se requiere la demostración de tres supuestos:

*“(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y*

---

<sup>2</sup> Similar pensamiento se plasma en la SL2280-2021, SL1541-2021, SL2687-2020 y SL1360-2018.

(iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.”

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

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 solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

La Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en manifestar que para que se active la garantía de estabilidad laboral reforzada es indispensable que el empleador tenga conocimiento del estado de debilidad manifiesta del trabajador. En sentencia con radicado 77593 del 18 de marzo de 2020 indicó:

“De lo transcrito, se concluye que era el trabajador quien debía acreditar que, a la fecha de la desvinculación se encontraba en condición de especial protección, supuesto de hecho indispensable para hacerse merecedor de la protección de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(...)”.

Así mismo, en sentencia 67425 aclaró que si bien el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que su empleador acredite la ocurrencia real de la causa alegada, tal presunción no lo exime de probar que aquel tenía conocimiento de tal situación.

En este aspecto, tal criterio aún pervive, según el cual lo importante es que el trabajador padezca una situación de discapacidad en un *grado significativo*, debidamente conocida por el empleador,



claro está, al momento de la terminación del contrato. Consúltense las sentencias SL-083-2023 SL3147-2022 SL546-2022, SL4632-2021, SL4228-2021.

Y es que si el empleador desconoce las condiciones de salud de su subalterno, mal haría en predicarse que el despido lo fue con causa u ocasión de ello o que pueda enmarcarse en un criterio discriminatorio. Y ello es lógico pues debe acreditarse un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

Ahora, el criterio que recientemente sí varió la Sala de Casación Laboral, se cierne en la identificación del concepto de discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001 de cara a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ilustrativo resulta el pensamiento plasmado en la sentencia SL-1154 de 2023, cuando adujo que:

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, **a mediano y largo plazo**.
- (ii) La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «*cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad*». La Sala destaca que el término *discapacidad* empleado en este precepto debe entenderse como «*algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo*».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

- a) Actitudinales: Aquellas 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;
- b) Comunicativas: Aquellos 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.
- c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruados 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.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo (...)

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «*los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*». Por tanto, **no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.**

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

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio (...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

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

Debe pues examinarse, NO sólo el conocimiento que tenía el empleador de las condiciones de salud del reclamante, sino además encasillarlas en los criterios reseñados en la providencia en mención, pues NO cualquier afectación a la salud genera una estabilidad laboral reforzada.

No obstante, para el caso que nos ocupa, y aunque la trabajadora fue despedida sin justa causa, e incluso fue indemnizada por esto, a igual conclusión llegará la Sala en torno a confirmar la decisión

adoptada en primera instancia, NO porque se hubiese derruido la aludida presunción, sino porque en el caso objeto de estudio, para el 30 de junio de 2017, la señora LUZ JANNET POSADA no se encontraba incapacitada o con un tratamiento médico en curso, ni se evidenciaba que tuviera una condición de salud que le impidiera o dificultara la realización de sus funciones, pues según los documentos allegados, durante la vigencia de la relación laboral, la demandante solo asistió a una consulta médica, el 27 de abril de 2017, en la cual solo se prescribieron algunos medicamentos para el dolor, pero de allí no se derivó ningún tipo de incapacidad o restricción para la realización de sus labores, por lo que tampoco es posible establecer que el empleador hubiera tenido conocimiento de que la trabajadora hubiera tenido un menoscabo en su salud, el que para el momento del despido, parecía ser de carácter temporal.

Y si bien es cierto que al plenario se allega historia clínica que da cuenta que la actora debió acudir al médico en varias oportunidades por dolores en su brazo, que comenzó un tratamiento y que finalmente le fue calificada su pérdida de capacidad laboral, todo esto ocurrió con posterioridad al fenecimiento del vínculo laboral, por lo que para el empleador no era una situación previsible, ya que como se indicó, no existe ninguna prueba de que estos padecimientos en la actora hubieran sido evidentes durante el vínculo laboral, al punto que le impidieran o dificultaran el desarrollo de su función y menos de que el empleador hubiera tenido conocimiento de los mismos, pues incluso en el examen de retiro de la trabajadora realizado el 05 de julio de 2017 (fl 19 archivo 01) solo se deja constancia de que esta tiene una alteración en el primer dedo de la mano derecha que requiere ser valorada por la EPS, es decir, que incluso se trata de una patología diferente a la que originó la consulta del 27 de abril de 2017 que fue por diagnóstico M77 Epicondilitis medial-

Aclárese en este punto, que la evolución de la enfermedad debe examinarse al momento del despido, es decir, NO puede evaluarse esas dinámicas o roles laborales con apego a lo que en años posteriores haya acontecido en su salud, dígame en los meses de agosto, septiembre, octubre de 2017 o enero, mayo, junio, agosto 2018 (fl 21/25, 54/56, 48/63 y 89/91 archivo 01), que es cuando se evidencian consultas según la historia clínica allegada, por lo que si bien hay prueba que la patología de la actora al parecer continuó afectándola con el transcurso del tiempo, lo que llevó a que fuera calificada incluso por la EPS en noviembre de 2018 (fl 92 )y las Juntas de Calificación Regional y Nacional en el año 2019 ( fl 94/98 y 107/114) donde se determinó que sus diagnósticos eran de origen común, todo esto ocurrió con posterioridad al fenecimiento del vínculo laboral.

En tal sentido, aunque la enfermedad ha seguido afectando a la demandante con el transcurso de los años, tales aspectos no son oponibles al empleador al momento del despido, es decir, para el 30 de junio de 2017. En este orden de ideas, el dolor en el brazo de la demandante no era, para

entonces, de una magnitud tal que edificara una barrera para la trabajadora al interactuar con el entorno laboral, ni le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad o normalidad, por lo que conforme los razonamientos expuestos, las circunstancias descritas NO tienen la vocación de activar una estabilidad laboral reforzada en favor de la aquí reclamante.

En los términos expuestos, se CONFIRMARÁ la decisión adoptada por la a quo.

Sin costas en esta instancia.

**4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

**PRIMERO: CONFIRMA** la sentencia proferida el 12 de mayo de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora **LUZ JANNET POSADA ESTRADA** identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 43.826.091, contra **PIFANTI – Productos Infantiles S.A.S.**, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados  
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Demandante: **LUZ JANNET POSADA ESTRADA**  
Demandado: **PIFANTI – PRODUCTOS INFANTILES S.A.S.**  
Radicado No.: **05360-31-05-001-2021-00163-01**  
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**  
Fecha de la sentencia: **26/04/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy **29/04/2024** desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario