CUADRO COMPARATIVO · LÍNEA JURISPRUDENCIAL

Estabilidad laboral reforzada por salud

Qué eventos acreditan —y cuáles descartan— el fuero de salud, según tres decisiones recientes.



2023 · 2025 · 2025

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA · SALA LABORAL	CORTE CONSTITUCIONAL	TRIBUNAL SUPERIOR DE BUCARAMANGA
SL1152-2023	**SU-111 de 2025**	**Sentencia 2025-0215**

Eventos que acreditan la EXISTENCIA

de la estabilidad laboral reforzada



1 La condición de salud

¿Existe una deficiencia o enfermedad relevante?

Factor humano: la deficiencia

Deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo.

- **Tiempo de evolución prolongado:** desde el inicio se evidencia que el problema de salud no es momentáneo ni de corta duración, sino que se extiende significativamente en el tiempo.
- **Tratamientos de alta complejidad en curso:** sometimiento regular a múltiples procedimientos quirúrgicos, quimioterapias o terapias invasivas.
- **Perspectiva incierta de reincorporación:** cuadros con sintomatología persistente o tratamientos continuos sin fecha delimitada de recuperación funcional.
- **Incapacidades médicas recurrentes:** historial de incapacidades sucesivas o prolongadas derivadas de la misma afección.

Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral

a. En el examen médico de retiro se advierte la enfermedad, o al momento del despido existen recomendaciones médicas, o hubo incapacidad médica 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. Diagnóstico efectuado durante el último mes del despido, de una enfermedad causada por accidente de trabajo que genera incapacidades anteriores a la terminación, con calificación de PCL antes del despido.

Deficiencia de mediano o largo plazo (factor humano)

a. **Prolongación temporal de las secuelas:** alteraciones funcionales corporales duraderas, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades comunes, que superen periodos transitorios.

b. **Evolución clínica extendida:** tratamientos médicos continuos, consultas especializadas o procedimientos pendientes que revelen la persistencia del compromiso en la salud.

2 El entorno laboral

¿Qué cargo ocupa y qué le exige?

Factor contextual: el entorno laboral

- **Conocimiento directo:** comunicación formal, radicación de incapacidades, entrega de conceptos médicos o historial de permisos para asistir a tratamientos.
- **El cargo y rol ocupacional:** identificación precisa del puesto que desempeña la persona.
- **Requerimientos físicos o cognitivos del cargo:** esfuerzo corporal, carga postural, desplazamientos continuos, agudeza visual, exigencias mentales y de concentración.
- **Condiciones generales de prestación del servicio:** comparación entre cómo se prestaba el servicio al inicio, durante la relación y al finalizar el contrato.



3 Las barreras para trabajar

¿La condición obstaculiza de verdad el desempeño?



Interacción y concurrencia de barreras

La deficiencia, al interactuar con las barreras del entorno laboral, impide u obstaculiza el desempeño de la labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

- **Restricciones o recomendaciones médico-laborales:** prescripciones vigentes de medicina laboral o de la EPS que ordenen limitar cargas, movimientos o posturas.
- **Órdenes o necesidad de reubicación:** el trabajador no puede desempeñar su labor habitual y requiere cambio de cargo o de funciones.
- **Ajustes razonables insatisfechos:** necesidad demostrada de adaptaciones en el puesto o en las herramientas para operar en condiciones de igualdad.
- **Concepto desfavorable de rehabilitación:** pronóstico médico formal que determine que las secuelas limitan el rol ocupacional regular.

Afectación psicológica o psiquiátrica que impide significativamente el normal desempeño laboral

a. El estrés laboral genera quebrantos de salud física y mental.

b. Al terminar la relación, el trabajador está en tratamiento médico y presenta incapacidades y recomendaciones laborales; además informó al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a su condición de salud, y la enfermedad continúa después de la terminación.

c. El estrés laboral causa quebrantos de salud física y mental y, además, se cuenta con un porcentaje de PCL.

Concurrencia de barreras laborales actuales (la discapacidad)

a. **Restricciones médico-ocupacionales vigentes:** órdenes de medicina laboral o de la EPS que impongan limitaciones funcionales directas para el cargo regular al momento del despido.

b. **Incapacidades médicas activas o prolongadas:** periodos de incapacidad sucesivos, o vigentes en la fecha exacta de la comunicación de la terminación.

c. **Órdenes formales de reubicación o ajustes razonables:** el cambio de puesto o la adaptación de tareas obedeció a una prescripción médica vinculante por pérdida de capacidad, y no a una simple reasignación funcional.

4 El conocimiento del empleador

¿La empresa sabía o debía saber?



Conocimiento del empleador o notoriedad del estado

- **Notoriedad del quebranto:** los síntomas o limitaciones son ostensibles, evidentes o perceptibles en el entorno de la empresa.
- **Conocimiento directo:** comunicación formal, radicación de incapacidades, entrega de conceptos médicos o historial de permisos para asistir a tratamientos.

Eventos que acreditan el conocimiento previo del empleador

a. **La enfermedad es notoria:** el deterioro en la salud o las limitaciones físicas o sensoriales resultan ostensibles, evidentes y perceptibles en el entorno de trabajo, sin que sea indispensable una notificación formal o solemne.

b. **Trámite de incapacidades y permisos médicos:** el empleador tramita formalmente las incapacidades y, tras reintegrarse, el trabajador solicita permisos continuos para citas médicas o terapias.

c. **Cumplimiento de recomendaciones laborales:** el empleador conoce o debe aplicar recomendaciones u órdenes de medicina laboral o de la EPS.

Conocimiento previo del empleador sobre la situación de discapacidad

a. **Notoriedad del quebranto:** síntomas y limitaciones físicas evidentes y perceptibles en la empresa, que hagan innegable la dificultad para laborar.

b. **Comunicación de restricciones vigentes:** notificación formal previa de las limitaciones laborales o de las incapacidades médicas, antes de que se adopte la decisión de desvincular.

Eventos que acreditan la INEXISTENCIA

de la estabilidad laboral reforzada



Corte Suprema · SL1152-2023

a. **La enfermedad es laboralmente irrelevante:** hay una afectación de salud o enfermedad crónica de largo plazo, pero no impide, dificulta ni entorpece sustancialmente el desempeño ordinario del rol ocupacional.

b. **Falta de recomendaciones o restricciones médicas:** en la historia clínica o laboral no constan órdenes de reubicación, restricciones funcionales, recomendaciones vigentes ni necesidad de ajustes razonables.

c. **Tratamientos prolongados sin limitación funcional:** consumir medicamentos de mantenimiento por años o asistir a controles periódicos no configura estabilidad reforzada si hay buen estado general y ninguna patología activa interfiere en el trabajo.

d. **Ausencia de incapacidades recientes:** si el trabajador superó las etapas críticas, no presenta incapacidades recientes y ejecuta sus tareas con normalidad, no es titular del fuero.



Corte Constitucional · SU-111 de 2025

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.



Tribunal Superior de Bucaramanga · 2025-0215

a. **Concepto desfavorable de rehabilitación desarticulado en el tiempo:** un pronóstico desfavorable de la EPS emitido meses atrás prueba antecedentes patológicos, pero no demuestra por sí solo que las barreras persistieran al momento del retiro.

b. **Examen médico de egreso con aptitud laboral:** certificación posdespido de «apto sin restricciones», que opera como prueba de contraste frente a limitaciones pasadas.

c. **Remisión administrativa a calificación:** el envío del expediente de la EPS al fondo de pensiones para calificar la PCL es un acto preparatorio y no equivale a prueba de discapacidad laboral.

d. **Ausencia de registros médicos en el periodo previo:** no hay nuevas incapacidades, consultas, controles ni recomendaciones entre el concepto médico anterior y la desvinculación.

e. **Dictamen con secuelas residuales mínimas:** calificaciones de PCL bajas confirman secuelas leves, sin restricción para ejecutar la actividad contratada.

f. **Falsa reubicación por polivalencia operativa:** pasar de labores pesadas de campo a actividades livianas no acredita reubicación por salud si no consta orden médica y responde al poder de subordinación u oficios varios.

g. **Incapacidad médica posterior a la notificación:** atención e incapacidad obtenidas horas después de comunicado formalmente el despido descartan el conocimiento previo de la empresa.

h. **Anticipación del plazo contractual sin fuero:** terminar anticipadamente un contrato a término fijo pagando la indemnización del art. 64 del CST es válida y no prueba discriminación si no se demostró la condición de discapacidad protegida.

PCL: pérdida de capacidad laboral · EPS: entidad promotora de salud · CST: Código Sustantivo del Trabajo

Fuentes: SL1152-2023 · SU-111 de 2025 · TSB 2025-0215