JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL050-2025
Radicación n.° 08001-31-05-001-2017-00183-02
Acta 2

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de enero de dos mil veinticinco (2025)

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **EMPRESA DE DISTRIBUCIONES INDUSTRIALES S.A.S., EDINSA S.A.S.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 30 de abril de 2021, en el proceso que en su contra instauró **ALCIDES SEGUNDO SILVA VALEGA**.

I. ANTECEDENTES

Alcides Segundo Silva Valega llamó a juicio a Edinsa S.A.S., para que se impartieran efectos definitivos a la sentencia de tutela de 4 de noviembre de 2016 dictada por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Barranquilla. Pidió se declarara ineficaz el contrato de trabajo a plazo cierto de 6 meses *«en cuanto a que la denominación del cargo de*

conductor de tracto mulas o tracto camión (…) se considere como empleado de dirección confianza o manejo».

También, pretendió el pago indexado de horas extras, domingos, festivos, recargos legales y kilómetros recorridos. Así mismo, el reajuste de salarios y prestaciones generados desde el reintegro y los que se causen en adelante, el valor de las deducciones y retenciones ilegales y las indemnizaciones por «*falta de pago o salarios caídos, por la no consignación anual en debida forma en el fondo de cesantías».* Pidió condena en costas.

Expuso haber suscrito con la demandada un contrato de trabajo a término fijo de 6 meses, para desempeñarse como conductor desde el 17 de junio de 2015, que se prorrogó automáticamente y, a la fecha de la presentación de la demanda, pasó a ser a término fijo de un año. Que el oficio para el que fue contratado fue etiquetado como de *«dirección, confianza o manejo»,* a cambio de un salario de $2.350.413 mensuales.

Informó que el 12 de enero de 2016, mientras desempeñaba la actividad contratada, al bajar de la tractomula que conducía, resbaló y cayó sentado desde una altura superior a un metro, lo que le generó trauma en la región lumbar, abdominal y sacra. Fue atendido en el hospital Universidad del Norte, donde posteriormente acudió a citas de control por cuenta de la ARL Liberty Seguros, quien lo remitió a valoración por neurocirugía.

Relató que el 15 de febrero de 2016, le practicaron resonancia magnética de columna lumbar y toráxica y el 28 de abril siguiente, el neurocirujano le impuso restricciones laborales y control en 2 meses. El 16 de junio, fue incapacitado por 10 días con la advertencia de que durante 4 meses no podía levantar, ni empujar pesos superiores a 10 kilogramos, o permanecer más de 2 horas sentado o de pie. Así mismo, debía evitar el uso de escaleras y movimientos repetitivos de flexoextensión o rotación del tronco y exposición a vibración corporal total.

Narró que luego de entregar la incapacidad y las recomendaciones médicas, el *«5 de julio de 2016»* (sic), su empleador lo despidió sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo. El 4 de noviembre de 2016, mediante fallo de tutela, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Barranquilla dejó sin efectos el despido y ordenó el reintegro sin solución de continuidad, a un cargo acorde a sus condiciones de salud, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales y la indemnización 180 días de salario.

Contó que el juez constitucional de segunda instancia agregó que el amparo tenía efectos transitorios, de suerte que debía acudir a la justicia ordinaria dentro de los 4 meses siguientes. Fue reintegrado el 21 de noviembre de 2016 con un salario inferior, pues pasó de percibir $2.350.413 a $1.370.000, sin auxilio de transporte.

Aseveró que desde el accidente de trabajo, ha padecido fuertes dolores en *«la región dorsal para mediano,*

actualmente con dolor nucal y poliatralgias». Concluyó que para disimular los pagos deficitarios, el 15 de febrero de 2017 la encartada consignó $2.741.505 por auxilio de cesantía (fls. 2 a 11 E.D.).

Distribuciones Industriales S.A.S., Edinsa, se opuso a las pretensiones y no propuso excepciones. Aceptó que con el accionante suscribió un contrato de trabajo a término fijo de 6 meses desde el 17 de julio de 2015, para que se ocupara como conductor de tractomula. Explicó que cuando terminó, el contrato estaba en la tercera prórroga, por manera que no se recondujo tácitamente por un año.

Negó que la actividad de conductor fuera de dirección, confianza y manejo para sustraerse del pago de horas extras y recargos por trabajo en dominicales y festivos. Aseguró que no conocía los pormenores del accidente de trabajo y que, en todo caso, el actor estaba afiliado al sistema de riesgos laborales.

Negó el despido y explicó que «*el contrato de trabajo se prorrogó por tercera vez a partir del 17 de enero de 2017 y terminó el 23 de junio de 2017, antes de vencerse dicha prórroga*». Añadió que las razones de la terminación se plasmaron en la carta entregada al demandante, por manera que no requería permiso del Ministerio del Trabajo.

Agregó que reintegró al trabajador y le pagó lo ordenado. Negó la desmejora salarial, como que la remuneración estaba compuesta por un salario fijo de $1.370.000, y una parte que

dependía del número de viajes que realizara, para un promedio de $2.350.413 mensuales (fls. 81 a 84 E.D.).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 27 de octubre de 2017, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Barranquilla absolvió. Se negó a declarar que la sentencia de 4 de noviembre de 2016 del Juzgado Noveno Civil Municipal tuviera el carácter de definitiva. Declaró parcialmente eficaz la cláusula del contrato de trabajo que preveía que la actividad del actor era de confianza, dirección y manejo y condenó en costas al vencido en juicio (fls. 136 y 137 G.D.).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación del demandante, el Tribunal revocó la decisión de primer grado y, en su lugar, declaró ineficaz el despido del *«14 de junio de 2016»* (sic). Ordenó el reintegro al cargo que el accionante ocupaba «*teniendo en cuenta sus condiciones de salud, e igualmente a pagarle, si no lo hubiere hecho, en virtud de la orden de tutela transitoria, los salarios y prestaciones que hubiere dejado de percibir desde entonces*». Negó las demás pretensiones, con costas a la enjuiciada en ambas instancias.

Ubicó el eje problemático de la contención en definir si al momento del cierre de la relación subordinada de trabajo, el actor era titular del derecho a estabilidad laboral reforzada

y, en caso afirmativo, la ineficacia del despido, y el pago de salarios y prestaciones sociales.

Tras anticipar la revocatoria del fallo del *a quo,* dejó por fuera de discusión la existencia del contrato de trabajo a término fijo de 6 meses, desde el 17 de julio de 2015 hasta el 13 de junio de 2016, terminado antes del finiquito del plazo pactado. También, que el actor se desempeñó como conductor de la empresa y la ocurrencia del accidente de trabajo. Así mismo, que fue despedido y reintegrado por orden de tutela de 4 de noviembre de 2016 y nuevamente retirado el 23 de junio de 2017, por justa causa.

Luego de discurrir en torno al alcance y finalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, memoró que según sentencia CC C-531-2000, «*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato».*

Reprodujo apartes del pronunciamiento CC C824-2011 y estimó que la protección otorgada por la norma, se extiende no sólo a las personas con discapacidad severa o profunda, sino también «*a quienes, sin estarlo, se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta como consecuencia de algún evento que afecte su salud, o por padecer cualquier limitación física*» (CC SU049-2017, CC T230-2010, CC T864-2011, CC T041-2014 y CC T383-2014).

Explicó que la procedencia del mecanismo no está supeditada a la calificación previa de la discapacidad y, en todo caso, se requiere autorización de la oficina del trabajo, bajo pena de ineficacia del despido. Que desde la sentencia CC SU049-2017, la garantía se extendió a las personas vinculadas por contrato a término fijo (CC T230-2010, CC T864-2011, CC T041-2014 y CC T383-2014).

Sobre el nexo causal entre el despido y la discapacidad, estimó que, según la Sala, si no media permiso del Ministerio del Trabajo, se presume discriminatorio. No obstante, dijo, la presunción admite prueba en contrario, de suerte que corresponde al empleador acreditar la justa causa del desahucio.

Sobre la existencia de una incapacidad superior a 180 días constitutiva de justa causa para despedir, conforme el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, consideró que como se trataba de salvaguardar al trabajador que se halla en condiciones de debilidad manifiesta, era necesario acudir a la oficina del trabajo (CSJ SL4397-2020). Agregó que, en todo caso, se debía probar que el empleador conocía la enfermedad del trabajador, como presupuesto necesario para obtener el amparo. Enseguida, discurrió:

> A modo de conclusión, la Sala destaca que: i) la protección del artículo 26 de la ley 361 referida al fuero de estabilidad de las personas limitadas, cobija tanto a quienes han sido calificados en los grados de moderado, severo o profundo, como a quienes sin haber obtenido la susodicha calificación, se encuentran afectados por una deficiencia física, mental o sensorial

> transitoria, sin importar su origen común o profesional; ii) el artículo 26 de la ley 361 de 1997, en tanto comporta una prohibición para el empleador, conlleva necesariamente la obligación de acreditar ante el Inspector del trabajo la existencia de la justa causa de terminación del contrato o la demostración de las que sin ser justas sean atendibles para impedir su prórroga o continuidad, pues así fue declarada su exequibilidad condicionada a través de la sentencia C-531 de 2000, decisión que tiene fuerza de cosa juzgada constitucional y que por ello es de obligatorio acatamiento. En consecuencia, la omisión de ésta no puede tener la virtud de trasladar al trabajador durante el juicio, la carga de probar que el despido o la terminación ocurrió por causa de la limitación, lo que implica presumir el hecho contrario. Sin embargo, el empleador demandado puede desvirtuar en el juicio ordinario, o durante el trámite de la tutela, la presunción del despido o terminación del contrato, discriminatorios, demostrando que no ha tenido como causa la limitación o incapacidad, sino alguna de las justas causas del despido consagradas en la ley.

De la valoración de los exámenes médicos y las historias clínicas extrajo que el 12 de enero de 2016 (fls. 119), el actor sufrió un accidente de trabajo que le generó «*discopatía L5/S1» (fl. 17);* que el 26 de abril siguiente fue atendido por «*DORSALGIA NO ESPECIFICADA. Dorsolumbago postraumático. El dolor es mayor en región dorsal paramediano izq (costal posterior) rm de col torácica normal. Rm de col ls con espindolisis y sind facetario L4S1 mayor en L51. Gamagrafía con captación de tipo degenerativo L5.*» (fl. 18).

Dedujo entonces que, a pesar de que para la fecha del despido no había calificación de pérdida de la capacidad laboral (PCL), sí era claro que para ese momento el actor se hallaba en tratamiento médico por las afecciones y patologías derivadas del accidente de trabajo ocurrido el 12 de enero anterior, y que ese hecho era conocido por la empresa.

Según los datos de la historia clínica, añadió, desde el día del infortunio debió acudir en varias ocasiones a citas y controles para mitigar sus dolencias. Tal situación, dijo, resultaba imposible de ser ignorada por el empleador, quien lo reportó a la ARL y otorgó permisos como el que le concedió para asistir a la del 26 de abril de 2016; sin embargo, dio por terminada la relación de trabajo.

Lo anterior, le resultó suficiente para dar por acreditado el grado de vulnerabilidad en que se encontraba el accionante, debido a las «*lesiones que limitaban su capacidad laboral».* Por ello, lo único posible de concluir es que, el 13 de junio de 2016, el trabajador era titular de la protección que consagra el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Reiteró que, una vez activada la presunción prevista en la norma recién mencionada, de que el despido obedeció a las condiciones de salud del promotor del juicio, a la empleadora correspondía desvirtuarla, demostrando la existencia de la justa causa invocada. Trajo a colación la carta de terminación del contrato de trabajo de *«23 de junio de 2017»* (fls.124 y125), en la que se señalaron las razones que justificaban la decisión de finiquitar el contrato.

De la misiva, extrajo que si bien al actor le imputaron varios comportamientos para justificar la terminación del nexo laboral, la *«acreditación en juicio brilla por su ausencia, por lo que entonces, se mantiene incólume la presunción y por contera, el despido ha de ser declarado ineficaz, con los*

efectos consecuentes de esa declaración, relacionados con el pago de salarios y prestaciones».

Concluyó que, como a la fecha en que se interpuso el recurso de apelación, el actor había sido reintegrado por virtud de una orden de tutela, el pago de salarios y prestaciones sociales procedía si no se hubieran solucionado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante 4 cargos que merecieron réplica, la enjuiciada pretende que la Corte case la sentencia gravada y, en sede de instancia, confirme la de primer grado. Los cargos 2 a 4 se estudiarán en conjunto, en tanto se dirigen por la misma senda y comparten propósito.

VI. CARGO PRIMERO

Por vía directa, denuncia «*interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361*».

Asegura que el error intelectivo del Tribunal consistió en colegir que el «*demandante (…) se encontraba en condición de INCAPACIDAD, esto es, por fuero de la estabilidad laboral*

reforzada al momento del despido», lo que no corresponde a la verdad.

Reproduce el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y sostiene que el 13 de junio de 2016, el trabajador se hallaba en óptimas condiciones de salud, pues no había notificado a la empresa de algún padecimiento. Además, dice, fue el médico tratante quien «*le expidió una incapacidad retroactiva, convenientemente desde (…) la comunicación de despido».*

Aduce que de haber interpretado con acierto el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tomando en consideración los extremos temporales definidos desde la demanda inicial y su contestación, el *ad quem* habría colegido que la fecha de terminación del contrato de trabajo fue el 13 de junio de 2016, que no el 23 de junio de 2017.

VII. RÉPLICA

Estima que, con acierto, el Tribunal garantizó su derecho a permanecer en el empleo, dado que fue despedido luego de la ocurrencia del accidente de trabajo que lo dejó en estado de «*postración*». Agrega que el 13 junio de 2016 estaba incapacitado por 10 días debido a complicaciones en la columna que impedían su movilidad.

VIII. CONSIDERACIONES

Dada la senda seleccionada para el ataque, no está en discusión que entre Alcides Silva y Endesa se suscribió un

contrato de trabajo a término fijo de 6 meses, ejecutado desde el 17 de julio de 2015 hasta el 13 de junio de 2016 y finalizado antes del vencimiento del plazo pactado. Tampoco, que el 12 de enero de 2016, mientras desarrollaba sus funciones como conductor, sufrió accidente de trabajo que lo dejó con traumas en la columna vertebral y limitaciones de movilidad; que fue despedido y reintegrado por orden de tutela de 4 de noviembre de 2016 y nuevamente retirado el 23 de junio de 2017, sin justa causa demostrada.

El recurrente denuncia interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Desde su perspectiva, el error del Tribunal consistió en concluir que, al momento del despido, el trabajador estaba protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzada. Argumenta que el 13 de junio de 2016, el señor Silva Valega estaba en óptimas condiciones de salud y no había informado a la empresa de algún padecimiento; que el médico emitió una incapacidad retroactiva que coincidía con la comunicación de despido que en su momento le entregó y que, de haber interpretado correctamente la norma, habría colegido que, en realidad, la fecha de terminación del contrato fue el 13 de junio de 2016 y no el 23 de junio de 2017.

Si bien, la censura dirige el ataque por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea, no concreta cuál fue la intelección que el Tribunal imprimió al precepto denunciado, en perjuicio de su verdadera inteligencia y cuál el correcto entendimiento o alcance que se debió dar al mismo y que compromete la legalidad del fallo. Esta omisión

no puede ser subsanada por la Corte, no solo por el carácter dispositivo del recurso extraordinario sino, además y principalmente, porque la Sala queda desprovista de toda posibilidad de verificar si la hermenéutica del juzgador de alzada se atempera a su jurisprudencia o si, proponiendo una nueva interpretación, logra demostrar que la propuesta conviene mejor que la línea vigente.

Con todo, conviene destacar que la desinteligencia enrostrada no halla de donde asirse. En sentencia CSJ SL1152-2023, esta Sala precisó el alcance de la protección dispensada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el evento de despidos realizados en vigencia de la Convención Sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, como también de la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, que reguló la garantía para el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, así:

> *ii. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad.*
>
> 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, aquella se configura cuando concurren los siguientes elementos:
> 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
>
> 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.
>
> En 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 construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

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 que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en: […] las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo. Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer *«una carga desproporcionada o indebida»* para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos

debe comunicarle tal situación al trabajador. Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que *«adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo»*.

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»*;

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, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene y practique la prueba pericial. En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales. 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 es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.

- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables. 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.

De lo anterior, se infiere sin dificultad que la garantía de estabilidad prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no se configura por un padecimiento aislado, temporal o insignificante en el estado de salud del trabajador, sino que es imperativa la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, de mediana o larga duración. Así mismo, la protección supone la presencia de barreras que impidan al trabajador que sufre la deficiencia, el ejercicio de su labor en igualdad de condiciones con sus pares.

Así las cosas, no es posible afirmar que el colegiado de instancia soslayara esos elementos que, como se indicó, emergen de los parámetros normativos sobre los que se edificó el criterio jurisprudencial. De la lectura de la sentencia de segundo grado, aflora que su autor tuvo claro que el demandante sufría de «*discopatía L5/S1*» y otras afecciones de la columna vertebral, derivadas del accidente de trabajo ocurrido el 12 de enero de 2016, de suerte que presentaba una alteración en su estado de salud que le impedía desarrollar adecuadamente su actividad laboral.

Si bien, el fallador de segundo grado no se refirió a la deficiencia en términos de *mediano* o *largo plazo*, sí destacó el carácter «*degenerativo*» de la enfermedad que generó «*lesiones que limitaban su capacidad laboral*». Por ende, mal

puede admitirse un desacierto como el que pregona la censura.

En ese orden, la decisión del Tribunal lejos estuvo de incurrir en la distorsión jurídica enrostrada, en la medida en que llamó a operar la garantía de estabilidad como consecuencia de la demostración de deficiencias en la salud del actor que se habían prolongado en el tiempo, conocidas por el empleador y la ausencia de justa causa para despedir.

Por lo expuesto, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Por vía indirecta, denuncia *«falta de apreciación de la carta de terminación que aparece a folio 23 del expediente digital como anexo de la demanda desconociendo el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo».* Sostiene que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

> 1.- Dar por demostrado, sin estarlo, que la terminación del contrato de trabajo que vinculó a las partes fue el 23 de junio, pero del año DOS MIL DIECISIETE (2017).
>
> 2.- No dar por probado, a pesar de que lo está suficientemente, que el demandante inicial laboró para EDINSA S.A. HOY SAS hasta el trece (13) de junio de dos mil dieciséis (2016) CONFORME A LA CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE FECHA 13 DE JUNIO DE 2016.
>
> 3.- Dar por acreditado, aunque no lo está, que los motivos de terminación del contrato de trabajo fueron los contenidos en la carta de terminación fechada el 23 de junio de 2017.
>
> 4.- Dar por cierto sin estarlo, que el demandante inicial y demandado en casación ALCIDES SEGUNDO SILVA VALEGA se

encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo el trece (13) de junio de 2016 por cuanto el Honorable Tribunal hizo todo su análisis sobre la fecha de terminación del 23 de junio de 2017, cuando se le dio por terminado el contrato nuevamente en virtud al reintegro ordenado por el juez de tutela.

Como prueba no apreciada, acusa la carta de terminación del contrato de trabajo de 13 de junio de 2016, recibida el mismo día por Segundo Alcides Silva Valega.

X. CARGO TERCERO

Por el sendero fáctico, acusa *«error de hecho a causa de la falta de apreciación de la historia clínica del demandante inicial SEGUNDO ALCIDES SILVA VALEGA y especialmente las certificaciones expedidas por el Dr. OSCAR TILANO MOLINA (…) con lo cual se desconoció el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo».*

Como errores de hecho, enlista:

1.- Dar por demostrado, sin estarlo, que a la terminación del contrato de trabajo que vinculó a las partes el 13 de junio de 2016 pero que el Honorable Tribunal de manera errónea estableció como fecha de terminación el 23 de junio de 2017, el demandante inicial SEGUNDO ALCIDES SILVA VALEGA se encontraba en incapacidad.

2.- No dar por probado, a pesar de que lo está suficientemente, que el demandante inicial el trece (13) de junio de dos mil dieciséis (2016) se encontraba en plenitud de condiciones de salud.

3.- Dar por cierto sin estarlo, que el demandante inicial y demandado en casación ALCIDES SEGUNDO SILVA VALEGA se encontraba en situación de estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo el trece (13)

de junio de 2016 por cuanto el Honorable Tribunal hizo todo su análisis sobre la fecha de terminación del 23 de junio de 2017, cuando se le dio por terminado el contrato nuevamente en virtud al reintegro ordenado por el juez de tutela.

4.- No dar por demostrado estándolo, que el demandante inicial acudió al médico OSCAR TILANO MOLINA con posterioridad a su despido el trece (13) de junio de 2016 para que le expidiera una INCAPACIDAD DE CARÁCTER RETROACTIVA A LA FECHA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA EFECTOS DE HACER APARECER QUE AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO SE ENCONTRABA EN INCAPACIDAD.

Asevera que el Tribunal dejó de apreciar el certificado de atención médica e incapacidad, expedido el 16 de junio de 2016, posterior a la carta de despido (fls. 19 a 21).

XI. CARGO CUARTO

Por la senda indirecta, por «*vía de MEDIO*», acusa «*falta de apreciación de la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 13 de junio de 2016 al desconocer lo preceptuado por el artículo 261(sic) del Código General del Proceso, lo cual desconoce el 64 del Código Sustantivo del Trabajo y el 26 de la Ley 361 de 1997*».

Sostiene que el Tribunal debió haber considerado la fecha de terminación del contrato de trabajo, para dilucidar si el actor gozaba de fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad, conforme la jurisprudencia de la Cortes Suprema de Justicia y Constitucional.

Después de reproducir el artículo 281 del Código General del Proceso y la carta de 23 de junio de 2017,

argumenta que esta revela las causas del despido. En contraste con lo concluido en el fallo apelado, aduce que el actor no se encontraba en una situación de discapacidad, dado que los exámenes médicos mostraban resultados normales, toda vez que la reducción del espacio entre los discos de la columna es algo común a partir de los 40 años; algo que en el lenguaje popular se describe como que «*empieza uno a encogerse*».

Sostiene que la carta de terminación del contrato de trabajo, citada por el Tribunal, carece de relevancia en el contexto presentado.

XII. RÉPLICA

Reitera lo expuesto en la oposición al primer cargo, sin añadir nuevas razones, ni elementos adicionales.

XIII. CONSIDERACIONES

Una vez más, es imperioso reiterar que el recurso de casación es rogado y que mediante su ejercicio, se procura desvirtuar la impronta de acierto y legalidad que ampara la sentencia de segundo nivel (CSJ AL962-2021). Con profusión, se ha dicho que este medio de impugnación no otorga competencia a la Corte para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste razón (CSJ SL1471-2021).

En incontables ocasiones, la Sala ha repetido que cuando se acusa la sentencia de transgredir el ordenamiento jurídico por vía indirecta, la censura no solo debe enlistar los errores de hecho y precisar si los medios de convicción fueron mal apreciados o no valorados; también, le incumbe explicar qué es lo que acreditan y confrontarlos con las conclusiones del Tribunal, para hacer patentes los desafueros probatorios endilgados y su incidencia en la decisión final.

Si se omitiera considerar que la sustentación del recurso se distancia de las exigencias técnicas consolidadas por la Sala a lo largo de los años, es necesario destacar que, contrario a lo sostenido por la censura, fue a partir del análisis de otros medios de prueba distintos a los acusados, que el Tribunal concluyó que, el 13 de junio de 2016, el actor era sujeto protegido en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por ello, consideró que un despido posterior, como el ocurrido el 23 de junio de 2017, debía ser justificado, dado el estado de debilidad manifiesta del trabajador, como quiera que padecía lesiones que afectaban su capacidad laboral, como a continuación se detalla:

El 12 de enero de 2012, por virtud de la cobertura de la ARL Liberty Seguros de Vida, el accionante fue atendido por el servicio de urgencias de la Fundación Hospital Clínica del Norte, por «*contusión de la pared abdominal*» y «*Discopatía L5/S1*».

La historia clínica de 28 de abril de 2016, emitida por el «*DR. OSCAR TILANO MOLINA*», por razón de la misma cobertura, revela que el 12 de enero anterior el actor sufrió un accidente laboral con caída de aproximadamente 1.2 metros; también, consta que se generó trauma axial en la columna y dolor en todo el eje, particularmente en la región dorsolumbar izquierda. Fue diagnosticado con *«espondilitis leve, osteocondrosis L5/S1, protusión central no compresiva L4-5, protusión central y cambios Modic tipo II L5S1, edema de facetas en L5/S1 y, en menor medida, en L4/S1, así como captación en cuerpo de L5 y espacio L5/S1».* Todas de tipo degenerativo.

El 16 de junio de 2016, el médico tratante emitió recomendaciones laborales por 4 meses. Dispuso que no podía levantar, ni empujar, más de 10 kilogramos, permanecer más de 2 horas continúas sentado o de pie; así mismo recomendó evitar el uso continuo de escaleras, movimientos repetitivos de flexoextensión o rotación del tronco, y la exposición a vibración corporal total. Le otorgó una incapacidad por 10 días, desde el 13 de junio hasta el 22 de junio, y una cita de control en un mes (fls. 20 a 22).

Aunque la incapacidad comprende un tiempo anterior a la cita médica, esta comprobación no es suficiente para desvirtuar la conclusión del sentenciador de alzada, según la cual en ese momento Silva Valega ya presentaba serias afecciones en su salud que comprometían su movilidad.

El 21 de enero de 2017, después de la orden de

reintegro, el demandante consultó por un cuadro clínico de aproximadamente 24 horas de evolución, caracterizado por dolor de severa intensidad en la región lumbar, con limitación funcional. Fue incapacitado por 4 días y se le administró diclofenaco y clorhidrato de tramadol para el manejo del dolor.

El 3 de marzo de 2017, ingresó nuevamente a urgencias por dolor agudo en la región dorsolumbar que no mejoraba a pesar de los analgésicos. Fue diagnosticado con radiculopatía L5S1 y lumbago no especificado y se le prescribieron fármacos para controlar el padecimiento.

El 10 de mayo de 2017, fue atendido en urgencias por un cuadro clínico de 8 días de evolución, caracterizado por dolor lumbar de fuerte intensidad, acompañado de sintomatología respiratoria alta. Fue diagnosticado con radiculopatía y se le administró medicación para el manejo del dolor crónico (fls. 56 a 60).

Adoctrinado está que no cualquier desavenencia entre las inferencias fácticas extraídas por el *ad quem* y lo que una lectura objetiva y desprevenida del recaudo probatorio puede arrojar, sea suficiente para lograr el quiebre de la providencia gravada. Debe tratarse, se ha reiterado, de visiones abiertamente distantes entre una y otra valoración, que sobrepase el límite de lo razonable; es decir, debe tratarse de un error manifiesto y evidente, lo cual no ocurre en este caso.

Para la Sala es claro que, contrario a lo expuesto por el

censor, en ningún error de índole fáctico pudo incurrir el juez de apelaciones, en la medida en que, tal cual coligió, a la fecha del despido, el trabajador presentaba una merma en su capacidad laboral que le impedía desarrollar las labores en las mismas condiciones que sus compañeros de trabajo que, en ocasiones, comprometía su capacidad motora.

Dicha condición fue conocida por el empleador desde el inicio, tal cual quedó registrado en el informe de accidente de trabajo, los comprobantes de nómina y la atención médica cubierta por la ARL Liberty Seguros de Vida (fls. 80 a 124). Adicionalmente, se observa que con la contestación a la demanda, el empleador allegó algunas de las pruebas que pretende se analicen en aras de acreditar su desconocimiento. Desde luego, esta aspiración rompe todo molde lógico.

En ese orden, si lo que pretendía era una solución distinta a la acogida por el Tribunal, en el propósito de acreditar que el demandante no podía seguir atado a la empresa, dado que contaba con una condición que le impedía seguir laborando, el censor debió dirigir un ataque en dicho sentido, y no ocuparse de aducir el desconocimiento de la enfermedad del trabajador a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

En cuanto a la terminación del contrato el 23 de junio de 2017, sin autorización de la oficina del trabajo, es evidente que el empleador incumplió el deber de acreditar los motivos

que condujeron a despedir al trabajador. Además, tampoco se ocupó de derruir la conclusión del Tribunal, de que *«si bien al actor se le imputaron varias conductas constitutivas de justa causa, la acreditación en juicio brilla por su ausencia, por lo que entonces, se mantiene incólume la presunción y por contera, el despido ha de ser declarado ineficaz, con los efectos consecuentes de esa declaración, relacionados con el pago de salarios y prestaciones».*

Se impone memorar que a pesar de que la jurisprudencia adoctrinó que procedía el despido de trabajadores cuando exista una justa causa legal o una razón objetiva, también enseñó que deben estar plenamente acreditadas. Esto no ocurrió en el caso que se analiza, toda vez que la encartada simplemente allegó la carta de despido, con un listado de conductas que fueron rechazadas por el trabajador mediante escrito de 23 de junio de 2017, debido a las restricciones e incapacidades médicas constantes que presentaba y a que era *«víctima de un acoso laboral, comunicado a la empresa el día 9 de junio del 2017, y al Ministerio del Trabajo, Me reservo el derecho al reclamo posteriores y soy reintegrado por dos tutelas Primera y segunda instancia que quedaron en firme (fl. 124 y 125)».*

Importa recordar que para que el despido sea eficaz en los casos de estabilidad laboral reforzada debe estar soportado en una razón objetiva pues, de no, se presume que fue discriminatorio. Así lo explicó la Corte en la sentencia CSJ SL1360-2018:

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador *«por razón de su limitación»* y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.

En ese orden, dado que según el fallo gravado la terminación del contrato acaeció cuando el trabajador se hallaba en estado de debilidad manifiesta, y la recurrente no logra derruir tal premisa, la decisión confutada conserva la presunción de acierto y legalidad con que viene revestida.

Por lo expuesto, los cargos no prosperan.

Costas a cargo de la recurrente. En la liquidación, inclúyase como agencias en derecho la suma de $12.400.000, de conformidad con el artículo 366 del Código General del Proceso.

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 30 de abril de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ALCIDES SEGUNDO SILVA VALEGA** contra **EMPRESA DE DISTRIBUCIONES INDUSTRIALES S.A.S. –EDINSA S.A.S-.**

Costas como se dijo.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 495BF84332B66BB5DD94E1F2CEA5B067F4803176B254251152CB45B3F65E5107
Documento generado en 2025-01-30