



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL1204-2025

Radicación n.º 50001-31-05-003-2020-00297-01

Acta 14

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

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **INDEPENDENCE DRILLING S. A.** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio el 22 de agosto de 2023, en el proceso ordinario laboral que promueve **CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ** contra la sociedad recurrente.

I. ANTECEDENTES

César Augusto Bermúdez demandó a la sociedad Independence Drilling S. A. con el propósito de que se declare que laboró al servicio de ésta desempeñando el cargo de «*cuñero*» por el que devengó como salario la suma de \$2.233.590, y que le asiste el derecho a ser reintegrado a un cargo de igual o mayor jerarquía.

Como consecuencia de lo anterior, pidió se le condene al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social causados desde que el contrato de trabajo terminó hasta que se haga efectivo el reintegro; así mismo a que se reconociera la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario; igualmente lo que resulte probado en aplicación de las facultades ultra y extra *petita* y las costas del proceso.

Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que se vinculó a laborar con la accionada mediante contratos de trabajo por «*duración de la obra o labor*» a partir del 26 de febrero de 2013 hasta el 19 de diciembre de 2018 «*en intervalos interrumpidos*»; que el último contrato celebrado fue el 22 de enero de 2018 para ejercer el cargo de «*cuñero*» en la ejecución de las operaciones de perforación, terminación, pruebas y complementarios de los pozos de la compañía Ecopetrol S. A.

Mencionó que, debido a un dolor en la zona baja de la espalda, el 22 de febrero de 2018, se le practicó un examen de RM Columba Lumbosacra, el cual arrojó como resultado que padecía «*actitud escoliótica de vértice izquierdo, discopatía L1-L2, en L1-L2 Hernia discal posterior lateral derecha que indenta el saco cual y contacta las raíces L2 y L2 derecha sin compresiones*».

Afirmó que producto de ello se le diagnosticó un «*trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía*», razón

por la cual la EPS a la que estaba afiliado le ordenó fisioterapias y medicamentos y le extendió incapacidades desde el 23 de febrero hasta el 20 de agosto de 2018; que al día siguiente a través de derecho de petición solicitó a la demandada la reubicación en un puesto de trabajo «*acorde a su capacidad*».

Precisó que el 11 de septiembre del mismo año le presentó a su empleador la documentación de todo el proceso médico al cual estaba siendo sometido y las restricciones médicas dadas; que el 14 de igual mes y año retornó a su lugar de trabajo y el empleador le asignó labores de «*pintura y embellecimiento de las locaciones y aseo*»; que del 19 al 29 de octubre de 2018 le fueron concedidas nuevamente incapacidades médicas por parte de la EPS.

Agregó que el 13 de diciembre de 2018 la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta determinó que su enfermedad era de origen laboral, y que el 18 de diciembre de ese mismo año la demandada le comunicó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa sin que mediara autorización del Ministerio del Trabajo; y que el 21 de diciembre siguiente le efectuó la correspondiente liquidación.

Añadió que el 12 de diciembre de 2019 la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta, le determinó una pérdida de capacidad laboral del 17,2% con fecha de estructuración del 25 de septiembre de 2019 «*originada por una enfermedad laboral*».

Al dar respuesta a la demanda Independence Drilling S. A. se opuso al éxito de las pretensiones; en cuanto a los hechos aceptó la fecha del último contrato celebrado con el actor, el cargo ejecutado y que la naturaleza de éste fue por obra o labor contratada; respecto de los demás supuestos fácticos indicó que no eran ciertos o simplemente no le constaban.

En su defensa, argumentó que la terminación del contrato con el actor fue «*completamente legal*», toda vez que para ese momento no se encontraba incapacitado y «*mucho menos con calificación de pérdida de capacidad laboral*», por lo cual no estaban acreditadas las condiciones para ser merecedor de una estabilidad laboral reforzada como se pretende hacer ver en la demanda.

Propuso como excepciones de mérito las de prescripción, inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, buena fe y las «*demás que el juzgado encuentre probadas*».

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Villavicencio, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 29 de septiembre de 2021, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre CESAR AUGUSTO BERMÚDEZ como trabajador e INDEPENDENCE DRILLING S.A. como empleadora existieron varias relaciones laborales regidas por contratos trabajo de obra o labor contratada, el último de los cuales tuvo vigencia de 22 de enero a 19 de diciembre de 2018,

en el cual el actor se desempeñó como cuñero, con asignación salarial mensual de \$2.233.590.

SEGUNDO: DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo ocurrida el 19 de diciembre de 2018, es ineficaz.

TERCERO: CONDENAR a INDEPENDENCE DRILLING S.A. a reintegrar a CESAR AUGUSTO BERMÚDEZ al cargo que venía ocupando o a uno de igual o superior categoría, acorde a su estado de salud sin que medie solución de continuidad, lo que conlleva la orden de pagar los salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales, incluido el pago de aportes al sistema de seguridad social desde el 20 de diciembre de 2018 y hasta cuando se haga efectivo el reintegro, con base en el salario determinado numeral 1.º de esta sentencia. según quedó expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: CONDENAR a INDEPENDENCE DRILLING S.A. a pagar a CESAR AUGUSTO BERMÚDEZ la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a \$13.992.480.

QUINTO: DECLARAR infundada la excepción de prescripción, relevándose el suscrito del estudio de los demás mecanismos de defensa dado el resultado de la litis.

SEXTO: CONDENAR en costas a la parte demandada (...).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, que conoció por apelación de la demandada, mediante sentencia del 22 de agosto de 2023, confirmó en su integridad la decisión de primer grado e impuso costas en la alzada a cargo de la pasiva.

El sentenciador precisó que de acuerdo con la impugnación el problema jurídico a resolver consistía en determinar si a la fecha de terminación contractual el actor se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada derivado de su estado de salud, sin que mediara

autorización del Ministerio del Trabajo y, por ende, si había lugar a ordenar su reintegro al cargo que venía desempeñando, con la cancelación de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como también, el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se materialice el reintegro.

De manera inicial, el *ad quem* precisó que en la alzada no había duda en cuanto a la existencia del contrato de trabajo entre el actor y la demandada.

Para abordar la temática propuesta, explicó que al tenor de la jurisprudencia desarrollada por esta Sala de Casación Laboral, entre otras, en la decisión CSJ SL10538-2016, para ser beneficiario de la protección especial de estabilidad laboral reforzada se debían acreditar los siguientes requisitos: *i)* que exista una calificación de pérdida de capacidad laboral; *ii)* el conocimiento del empleador al momento de finalizado el contrato de tal situación y *iii)* que el despido haya sido por causa de la discapacidad.

Indicó que posteriormente la Corte Constitucional en la decisión CC SU-049-2017 precisó su jurisprudencia en relación con el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y resaltó que esta cobija no solo a quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo, sino también a quienes experimenten una afectación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en

condiciones regulares.

Adujo que el alto tribunal constitucional puntualizó que para que opere la aludida protección era necesario lo siguiente: que el trabajador presente una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; que exista una relación de causalidad entre la discapacidad que aqueja al trabajador y el finiquito del vínculo laboral; que la decisión de terminar el contrato de trabajo provenga del empleador; que no exista autorización del Inspector de Trabajo; y que el empresario conozca de dicho estado de salud.

Señaló que recientemente la jurisprudencia de esta Sala vertida en las decisiones CSJ SL1184-2023 y SL1259-2023, en su función de unificación de jurisprudencia, se apartó de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplicaba a personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, previeron tal protección únicamente para quienes sufrieran deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impidieran su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás.

Bajo esas premisas, el Tribunal recalcó que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la

protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, los siguientes 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-.

Que, 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 procedente 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.

Al auscultar el caso concreto y las situaciones fácticas planteadas, indicó que de acuerdo con las disposiciones normativas y jurisprudenciales antes expuestas, el juez de primera instancia había acertado al determinar que para el momento en que ocurrió la terminación del contrato laboral, esto es, el 19 de diciembre de 2018, el demandante «*se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades laborales*», situación que además era conocida por su empleador de manera previa y

que, en todo caso, no se trataba de una contingencia o alteración momentánea de salud o una patología temporal, transitoria o de corta duración.

A la anterior conclusión llegó luego de referir y analizar las siguientes pruebas:

-El 23 de febrero de 2018, el médico tratante, con fundamento en el diagnóstico M511 (*trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía*), concedió al señor CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ catorce (14) días de incapacidad, contabilizados a partir del mismo 23 de febrero de 2018, la cual se prorrogó hasta el 20 de agosto de 2018.

-El 02 de julio de 2018, MEDIMÁS EPS S.A.S. expidió el dictamen No. 14032245, en el que calificó como de origen laboral la patología que padece el señor CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ, denominada *TRASTORNO DE DISCO LUMBAR, CON RADICULOPATÍA*, diagnosticada desde el 22 de febrero de 2018.

-El 03 de septiembre de 2018, el señor CÉSAR AUGUSTO BERMUDEZ fue valorado por el médico adscrito a la IPS NATURAL CORP, quien determinó la viabilidad de su reincorporación al cargo para el cual fue contratado, atendiendo un manejo adecuado de cargas y continuando con el manejo por las especialidades de neurocirugía y fisioterapia. Estableció como restricciones el manejo de cargas superiores a 20 kg y evitar labores en alturas de suspensión.

-El 07 de septiembre de 2018, el especialista en ortopedia y traumatología, sin establecer un término de vigencia, conceptuó al señor CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ una serie de restricciones laborales, entre estas, no realizar cargas superiores a 7 kilos, no flexionar la columna con carga, evitar permanecer de pie por varias horas y realizar pausas compensatorias cada hora.

-El 07 de septiembre de 2018, MEDIMÁS EPS S.A.S. emitió el concepto de rehabilitación del señor CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ, el cual fue favorable, sin embargo, dicha entidad precisa que la patología *TRASTORNO DE DISCO LUMBAR, CON RADICULOPATÍA*, le genera a éste unas secuelas funcionales, su pronóstico es regular, requiere tratamiento integral y, además, su incapacidad se podría prolongar por más de 180 días.

-Mediante oficio fechado 12 de septiembre de 2018, INDEPENDENCE DRILLING S.A. comunicó al señor CÉSAR

AUGUSTO BERMÚDEZ las recomendaciones médico laborales expedidas por la IPS NATURAL CORP, en atención a la valoración del 03 de septiembre de 2018, luego de finalizado el periodo de incapacidad. Recomendaciones que según se le indicó, debían ser atendidas para la ejecución de las labores contratadas.

-El 19 de octubre de 2018, con fundamento en el diagnóstico M511 (*TRASTORNO DE DISCO LUMBAR, CON RADICULOPATÍA*), le fue concedida al señor CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ una nueva incapacidad por el término de ocho (8) días, la cual se prorrogó por tres (3) días más hasta el 29 de octubre de 2018.

-La Junta Regional de Invalidez del Meta, mediante Dictamen No. 8517 del 13 de diciembre de 2018, calificó como de origen laboral la patología que padece el señor CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ, denominada *TRASTORNO DE DISCO LUMBAR, CON RADICULOPATÍA*.

-El 18 de diciembre de 2018, INDEPENDENCE DRILLING S.A. comunicó al señor CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ la terminación del contrato de trabajo a partir del 19 de diciembre de 2018, de manera unilateral y sin justa causa.

-Mediante Dictamen No. 11206 del 12 de diciembre de 2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta, le determinó al señor CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ una pérdida de su capacidad laboral del 17,3%, con fecha de estructuración el 25 de septiembre de 2019, derivada del *TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA* que padece.

Recalcó que los anteriores medios de convicción, acreditaban que si bien el demandante no se encontraba incapacitado ni estaba «*determinada*» su pérdida de capacidad laboral, para el momento de la desvinculación, lo cierto era que la patología que padecía denominada «*TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATÍA*» le producía una limitación para desarrollar la labor de cuñero para la cual fue contratado, en tanto que finalizadas las incapacidades que le fueron concedidas de manera continua desde el 23 de febrero de 2018 hasta el 20 de agosto del mismo año, su reincorporación al puesto de trabajo se dio con recomendaciones laborales que implicaron

cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente vinculado.

Explicó que la referida patología no correspondía a una contingencia o alteración momentánea de salud, temporal, transitoria o de corta duración, toda vez que de los 328 días que tuvo vigencia la relación de trabajo con la aquí demandada durante el año 2018, quedó en evidencia que «190 días permaneció incapacitado» esto es, durante más del 57% del periodo contratado.

Además, precisó que aproximadamente un año después de la finalización del contrato de trabajo, mediante dictamen n.º 11206 del 12 de diciembre de 2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta, le determinó al actor una merma en su capacidad laboral del 17,3%, con fecha de estructuración el 25 de septiembre de 2019, derivada del «*TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA*» que padece, el cual le fue diagnosticado por lo menos desde el 23 de febrero de 2018.

De manera textual, el *ad quem* refirió que, si bien la calificación de la pérdida de capacidad laboral se dio tiempo después a la terminación del vínculo contractual, lo cierto era que ello no impedía tener por demostrado que para ese momento el actor se encontraba afectado gravemente en su estado de salud, lo cual le impedía laborar con normalidad.

Así lo indicó textualmente:

Cabe señalar que, para esta Corporación es claro que, aunque la

calificación de pérdida de capacidad laboral del señor CESAR AUGUSTO BERMUDEZ se dio casi un (1) año después de finalizado el vínculo contractual, y éste no se constituye como el único medio para acreditar que un trabajador es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, no puede desconocerse que la patología que le genera una merma en la capacidad laboral del 17,3% (*TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA*), esto es, una discapacidad moderada, le fue diagnosticada iniciando el último vínculo contractual que celebró con INDEPENDENCE DRILLING S.A. el 22 de enero de 2018, dando lugar a la expedición de incapacidades por aproximadamente 190 días de los 328 que perduró el contrato de trabajo.

Ahora, contrastada la limitación que padece el señor CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ con las funciones propias del cargo para el cual fue contratado (*CUÑERO*), se observa que su reincorporación al puesto de trabajo, luego de seis (6) meses de incapacidad continua, se dio bajo una serie de recomendaciones médico laborales expedidas el 03 y 07 de septiembre de 2018, las cuales, como viene indicado, significaron cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente vinculado, en la medida que, se le restringió el manejo de cargas superiores a 7 kilos, así como la flexión de la columna con carga.

Además de lo anterior, indicó que en el expediente aparecía el análisis del puesto de trabajo elaborado por la ARL Sura en noviembre de 2018, en el que se indicó que el cargo de cuñero que era el que desempeñaba el asalariado, implicaba permanecer de pie durante la jornada de trabajo, la ejecución de actividades y la utilización de herramientas, equipos y dispositivos que requerían un esfuerzo físico que, de acuerdo a las restricciones dadas por los médicos tratantes, no debería utilizar y/o realizar, como era el caso de la manipulación de llaves de cadena, llaves de tubo, mazo de bronce, tubería que podía llegar a pesar 175 kg, la cuña manual y la llave hidráulica, ya que se requería el levantamiento de cargas superiores a 7 kg, como la flexión de la columna con carga.

Bajo esos razonamientos, concluyó que estaba plenamente demostrado que para la data en que finalizó el vínculo laboral entre las partes, el trabajador aquí demandante se encontraba en un estado de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

En cuanto al presupuesto del conocimiento que tuviera el empleador de la condición médica de su subalterno, el Tribunal resaltó que no cabía duda que la accionada estaba enterada de tal situación, pues en el expediente aparecía el oficio del 12 de septiembre de 2018, mediante el cual la pasiva le había comunicado al hoy extrabajador las recomendaciones médico laborales expedidas por la IPS Natural Corp, en atención a la valoración del 3 de septiembre de ese mismo año, luego de finalizado el periodo de incapacidad que inició en febrero y se prolongó hasta agosto de 2018; recomendaciones que según se le indicó, debían ser atendidas para la ejecución de las labores contratadas.

Añadió que en el proceso también se encontraba el oficio del 20 de septiembre de 2018, suscrito por el director de gestión humana de la sociedad pasiva, en el que se daba respuesta al escrito allegado por el accionante el 11 de septiembre de esa anualidad, a través del cual se le comunicó las recomendaciones laborales expedidas por el médico tratante en la valoración efectuada el 7 de septiembre del mismo año.

Agregó que tenía relevancia el testimonio rendido por

Erika Johana Calle, el cual había sido practicado a petición de la demandada, quien manifestó y coincidió con lo dicho por el demandante al absolver el interrogatorio de parte, en cuanto a que luego de su reincorporación laboral hasta el momento de su desvinculación *«no ejecutó las funciones propias del cargo de CUÑERO en razón a su estado de salud y las recomendaciones médico laborales que le fueron expeditas»*.

Precisó que esa testigo explicó que el actor *«no ejecutaba todo el tiempo funciones bajo su cargo habitual, hacía funciones de apoyo o eventualmente solicitaba algunos permisos para ausentarse de la labor»*.

Por último y en respuesta al reproche planteado por la demandada, referente a que el 7 de septiembre de 2018 se le hubiese emitido a César Augusto Bermúdez concepto de rehabilitación favorable por parte de Medimás EPS S. A. S., no permitía entender a la empleadora Independence Drilling S. A. que la limitación de salud que aquejaba al demandante había sido superada, pues, insistió, que en el referido concepto se precisó que *«la patología TRASTORNO DE DISCO LUMBAR, CON RADICULOPATÍA le genera a éste unas secuelas funcionales, su pronóstico es regular, requiere tratamiento integral y, además, su incapacidad se podría prolongar por más de 180 días»*.

Acreditado lo anterior y al analizar la misiva en que la accionada comunicó la terminación del contrato de trabajo,

el *ad quem* estimó que dicha decisión no obedeció a la existencia de una causal objetiva o justa causa, lo cual ratificaba la protección de la estabilidad laboral reforzada y conducía a que se declarara ineficaz dicho despido, como lo estimó el *a quo*.

En tal sentido confirmó la decisión del juez y las condenas emitidas.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Sala, el cual se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque íntegramente la decisión de primera instancia y, en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito, por la causal primera de casación, formula dos cargos frente a los cuales el demandante presenta oposición. La Sala resolverá conjuntamente los ataques pues, a pesar de estar orientados por vías diferentes, denuncian normativas similares, se complementan en su argumentación y persiguen el mismo cometido.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de segundo grado por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 1, 5 y 26 de la Ley 361 de 1997; 1 de la ley 762 de 2002; 48 y 53 de la Constitución Política, en relación con los artículos 22, 23, 24, 27, 37, 39, 47, 54, 56, 64; 186, 249, 306 y 307 del CST; 1 de la Ley 52 de 1975; 1 y 99 de la Ley 50 de 1990 y 23 de la Ley 100 de 1993.

Manifiesta que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1.Dar por demostrado, sin estarlo, que hay certidumbre de que el demandante se encontraba en “una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades laborales, la cual era conocida por su empleador de manera previa al despido sin justa causa.”

2.No dar por demostrado, estándolo, que el Dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta data del 12 de diciembre de 2019, esto es, casi un año después de la terminación del contrato de trabajo (18 de diciembre de 2018) y la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral lo fue el 25 de septiembre de 2019, esto es, más de 9 nueve meses posteriores a la terminación del contrato de trabajo (18 de diciembre de 2018).

3.Haber dado por demostrado, sin estarlo, que, para la fecha de terminación del contrato del trabajador, este se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba el normal y adecuado desempeño de sus actividades laborales.

4.No haber dado por demostrado, estándolo, que, para la fecha de terminación del contrato del trabajador, existía y está vigente, un dictamen de rehabilitación favorable del mismo, emitido por la EPS MEDIMAS.

5.Haber dado por demostrado, sin estarlo que, el dictamen de rehabilitación favorable de CESAR AUGUSTO BERMUDEZ de MEDIMAS EPS SAS de fecha 6 de septiembre de 2018, se convertía en un concepto desfavorable en la medida en que esa entidad de salud precisó que la patología trastorno de disco

lumbar con radiculopatía, le genera a este, secuelas funcionales, pronóstico regular, requiere de tratamiento integral e incapacidad se PODRIA prolongar por más de 180 días.

6.No haber dado por demostrado estándolo, que un concepto de rehabilitación favorable es favorable y NO desfavorable, a pesar de los calificativos y recomendaciones que se acompañen al mencionado concepto.

7.Haber dado por demostrado sin estarlo que, el despido de CESAR AUGUSTO BERMUDEZ es ineficaz, producto de los yerros en lo que incurrió el Juez de segunda instancia en relación con el concepto favorable de rehabilitación que convirtió en desfavorable y que a su turno derivó en concluir que el mismo, se encontraba en condición de salud que le impedía el normal desempeño de sus labores.

8.No dar por demostrado, estándolo, que una vez reincorporado el trabajador tenía capacidades para continuar prestando sus servicios en el mismo cargo, toda vez que no hubo modificación un orden de reubicación.

9.No dar por demostrado, estándolo, que, para el 18 de diciembre de 2018, fecha de terminación de su contrato de trabajo, NO representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios, ya que el trabajador no siguió siendo incapacitado por tales patologías, al punto que en el expediente no reposan incapacidades adicionales y el propio Tribunal tuvo por probado que al momento de la terminación del contrato el demandante no se encontraba incapacitado.

10.No dar por demostrado, estándolo, que, si bien el demandante tenía recomendaciones médicas, esas recomendaciones laborales no implicaron una modificación en el cargo del demandante y sus funciones.

11.Dar por demostrado, sin estarlo, que hubo un cambio sustancial de funciones en razón al estado de salud del demandante.

Afirma que tales yerros fácticos se produjeron por la errónea apreciación de las siguientes pruebas:

1.Dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta (folio 64 al 66 del expediente, archivo 03 continuación de la demanda).

2.Comunicación de aplicación de recomendaciones médicas de fecha 12 de septiembre de 2018 (obrante a folios 66 al 68 del archivo 05 que refiere a los anexos de la contestación de la

demanda).

3. Concepto médico favorable emitido por la EPS MEDIMAS de fecha 6 de septiembre de 2018 (folio 63 y 64 del archivo 05 anexos contestación a la demanda).

4. Recomendaciones médicas entregadas al demandante por parte de la IPS NATURAL CORP de fecha 8 de septiembre de 2018 (folio 65 del archivo 05 anexos a la contestación de la demanda).

Y por la equivocada apreciación de las siguientes pruebas no calificadas:

1. Testimonio de Erika Johanna Calle.

2. Interrogatorio absuelto por la representante legal de la empresa demandada.

En el desarrollo del cargo, la recurrente argumenta que el Tribunal se equivocó *«garrafalmente»* al concluir que el demandante tenía una dificultad sustancial para realizar las actividades laborales encargadas, pues afirma que *«el solo hecho de haberse expedido unas recomendaciones médicas no hacen considerar que exista una deficiencia sustancial para ejecutar las labores»*.

Refiere que el juez de segundo grado valoró erradamente el oficio del 12 de septiembre de 2018, a través del cual la demandada le comunicó al accionante la aplicación de las recomendaciones médico laborales expedidas por la IPS Natural Corp, pues afirma que de tal probanza emergen tres presupuestos: *i)* que no hubo cambio de funciones; *ii)* que se ordenó la reincorporación al cargo de cuñero y *iii)* que allí se indicó que podía ejecutar las *«labores del cargo, una vez cumplido su proceso de reincorporación y en atención a las recomendaciones»*.

Menciona que el sentenciador también se equivocó en la valoración de la documental de folio 65 que corresponde a las recomendaciones médicas entregadas al demandante por parte de la IPS Natural Corp, pues no advirtió que allí se reconoció que *i)* que el actor podía continuar ejecutando el cargo de cuñero; *ii)* que dichas recomendaciones médicas no le impedían sustancialmente la ejecución de las funciones y actividades del cargo de mencionado y *iii)* que se hizo el proceso de reincorporación de manera adecuada y hasta la fecha de terminación del contrato, el accionante no mostraba alguna alteración de su salud, conforme se le solicitó en el oficio de 12 de septiembre de 2018.

De las «*anteriores probanzas*», aduce, era diáfano que no exista certidumbre de que el promotor del proceso se encontraba en una condición de debilidad manifiesta que le dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, pues, como se explicó, las recomendaciones médicas entregadas no modificaron el cargo desempeñado por el actor, como erradamente concluye el Tribunal en sus consideraciones.

En otras palabras, arguye, si bien el demandante tenía recomendaciones médico laborales, las mismas no ameritaron su reubicación ni mucho menos cambio de cargo y funciones, como erradamente lo concluye el juez colegiado.

Agrega que el Tribunal no apreció el interrogatorio de parte del representante legal de la compañía demandada,

quien, al:

[...] absolver interrogatorio claramente aclaró “Él estaba ubicado en el cargo de cuñero ejecutando las funciones normalmente que se disputaban para ese cargo, para ese momento si bien existían unas recomendaciones que se emitieron desde septiembre, son recomendaciones que tenían que ver con la ejecución del trabajo seguro, no que fuera impeditivas de las funciones principales del cargo de cuñero”

Y en relación con el testimonio de Erika Johana Calle, expone que:

Fue apreciada de manera errónea, quien declaró “a funciones que ordene el supervisor de la torre, dependiendo de la asignación que tenga cada trabajador. El señor Cesar entonces, debido a que su equipo, él es en esencia cuñero, pero debido a que el equipo donde él estaba vinculado migró a otra zona, pues entonces ya quedan digamos que otros equipos disponibles entonces se asignan tareas puntuales que él pueda realizar dependiendo del equipo”.

Por todo ello, al haber incurrido en estos yerros fácticos debe casarse la sentencia del Tribunal y proveer conforme lo indicado en el alcance de la impugnación.

VII. RÉPLICA

El demandante se opone al éxito de la acusación, pues argumenta que tal y como lo concluyó el colegiado, quedó plenamente demostrado que sí estaba en una condición de salud que le impedía realizar su trabajo con normalidad y que el empleador conocía de tal situación; por ende, de acuerdo con tales presupuestos fácticos era merecedor de la protección al fuero de estabilidad laboral reforzada.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de segundo grado de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa por interpretación errónea de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997; 48 y 53 de la CP y la infracción directa de los artículos 1 de la Ley 1346 de 2009 que aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y 2 de la Ley 1618 de 2013, en relación con los artículos 22, 23, 24, 27, 37, 39, 47, 54, 56, 64; 186, 249, 306 y 307 del CST; 1 de la Ley 52 de 1975; 1 y 99 de la Ley 50 de 1990 y 23 de la Ley 100 de 1993.

En el desarrollo del cargo, la recurrente plantea que la hermenéutica adoptada por el Tribunal para confirmar el fallo apelado es absolutamente desacertada, porque la jurisprudencia de esta Sala ha enseñado que los trabajadores pueden presentar una condición de salud que no necesariamente implica una situación de discapacidad, que involucre o genere una garantía bajo las normas que regulan la estabilidad laboral reforzada, contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Indica que en este asunto debe tenerse en cuenta la postura actual desarrollada por esta Corte para otorgar el fuero por discapacidad en el ámbito laboral, según la cual se debe estar ante una situación objetiva, concretada en una limitación relevante, sin que baste que al momento del despido el trabajador sufra quebrantos de salud, este en tratamiento médico o se le hubieren concedido incapacidades médicas.

Añade que tampoco se tuvo en cuenta que la referida jurisprudencia ha adocinado que no toda afección de salud es merecedora de la protección foral, sólo la que sea relevante, lo anterior, bajo el convencimiento de la importancia de no desdibujar la finalidad de la garantía instituida por el legislador, como equivocadamente lo entendió el juez colegiado.

En el mismo contexto señala que:

[...] es claro que en el presente caso el Tribunal no tuvo en cuenta y pasó por alto que, para que opere la garantía foral deprecada deberá verificarse la existencia de una situación objetiva que se haya concretado efectivamente en una condición de discapacidad relevante, que sitúe al trabajador en riesgo de discriminación y que por tanto, no basta la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, sino que deben existir unas barreras que impidan al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás, lo que no se configura con la sola existencia de una recomendaciones médicas.

De acuerdo con los argumentos esbozados, concluye que el juzgador de segunda instancia incurrió en el error jurídico que se le reprocha, pues interpretó en forma errada la ley y la jurisprudencia fijada frente a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada que se deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

IX. RÉPLICA

El actor se opone al éxito de esta acusación jurídica, pues asegura que la decisión del *ad quem* es acertada y ajustada a derecho, en la medida que atendió los criterios jurisprudenciales y normativos aplicables al asunto y, en

todo caso, está respaldado con el material probatorio aportado al proceso, lo cual ofrece el convencimiento de que fue despedido encontrándose amparado por la estabilidad laboral reforzada.

X. CONSIDERACIONES

Como quedó dicho en los antecedentes de esta providencia, el juez de segundo grado confirmó la decisión condenatoria del *a quo*, al considerar que en este asunto se configuraron los requisitos para concluir que el despido del que fue objeto el demandante fue ineficaz, debido a que se encontraba protegido por la estabilidad laboral reforzada.

Por su parte, la censura a través de los dos cargos formulados, cuestiona la anterior conclusión, tanto desde la óptica jurídica como fáctica, al asegurar que la interpretación que le dio el sentenciador al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de cara a la jurisprudencia desarrollada por esta Sala, fue «*absolutamente desacertada*», particularmente porque no basta la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, sino que deben existir unas barreras que impidan al trabajador que sufre la deficiencia, el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con otros trabajadores.

Y desde la órbita fáctica, reprocha el haber apreciado erróneamente las pruebas enlistadas en el cargo primero, puesto que de estas no era posible concluir que el demandante se encontraba en una condición de debilidad

manifiesta que le dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares; además porque la «orden de reintegro y reincorporación» no implicó un cambio de tareas, sino que por el contrario, ejecutó las funciones de cuñero, atendiendo las recomendaciones médicas dadas; y por otro lado, que no tenía incapacidades vigentes a la fecha de la terminación.

Así las cosas, a la Sala le corresponde definir si el Tribunal al interpretar y aplicar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 incurrió en un error, al concluir que, dada la situación de salud del demandante era titular del fuero de estabilidad laboral reforzada y, por tanto, merecedor de la protección establecida en la norma referenciada.

Por cuestión de método, la Sala abordará inicialmente la discusión jurídica y posteriormente, analizará el reproche fáctico.

Desde lo jurídico.

Pues bien, la Sala ha de comenzar por precisar que, en principio, la jurisprudencia de esta Corte consideraba que para que se diera la protección de estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no era suficiente con que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas.

Se exigía la acreditación, al menos, de una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implicara un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 (CSJ SL11411-2017, SL4609-2020, SL3733-2020, SL058-2021 y SL497-2021). Y era a partir de ese porcentaje que se definía si la situación de discapacidad era o no relevante.

No obstante, el anterior criterio varió luego de un nuevo análisis a la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo; concluyéndose que por ser disposiciones que hacen parte del bloque de constitucionalidad en relación con los derechos de las personas en situación de discapacidad, debían considerarse no sólo para entender en qué consiste el concepto de discapacidad, sino también para darle contenido a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así, en la providencia CSJ SL1152-2023, se dijo:

La Convención adoptó el *«enfoque de los derechos humanos»*, por cuanto, con base en el *«modelo social»* de concepción de la discapacidad, se fijó como propósito *«promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente»*, artículo 1.

Dicha convención *«configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad»* (CC C066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).

En vigencia de dicho instrumento, las sentencias CSJ SL711-2021 y CSJ SL572-2021 reiteraron el criterio de la Sala referido con anterioridad y, en esta última decisión se amplió y señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una «*calificación técnica descriptiva*», en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse:

[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.

Pues bien, según el inciso 2 del artículo 1 de la convención, «*Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*».

Así mismo, señala:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).

Este concepto también concuerda con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, que incluso lo amplió a las deficiencias de mediano plazo, en tanto establece:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Destaca la Sala.

Además, la Ley 1618 de 2013 también definió que las «*acciones afirmativas son políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer*

a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan».

A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.

(Subrayado de la Sala).

Ahora bien, en la decisión que se acaba de transcribir parcialmente, la Corte también destacó que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, sería compatible sólo para aquellos eventos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (10 de junio de 2011) y de la Ley 1618 de 2013, Estatutaria de los derechos de las personas con discapacidad.

Así, que, en los demás casos, como el que hoy ocupa la atención de la Sala, dado que la terminación del vínculo ocurrió el 18 de diciembre de 2018, la definición de la situación de discapacidad alegada debe ser analizada al amparo de la aludida convención y no de un factor numérico.

Atendiendo a los lineamientos fijados en la providencia en mención, se tiene que, bajo la égida de la convención referida, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

se debe determinar 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 estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida*».
- b) La presencia 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 a través de cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de tener por acreditados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene la práctica de un dictamen pericial (CSJ SL1851-2023).

Además, se enseñó que se debe: *i)* contar con la prueba de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-; *ii)* realizar el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y *iii)* contrastar la interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Y, a partir de allí, concluir si el trabajador se encontraba

en situación de discapacidad para el momento en que se produjo el finiquito de la relación de trabajo, a efecto de poder predicar que el despido fue discriminatorio y, por consiguiente, ineficaz.

Así las cosas, y con sustento en la jurisprudencia ya referida, ha de decirse que, no se advierte una postura jurídica equivocada del fallador de segundo grado, en tanto que la interpretación que realizó sobre el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a efectos de verificar la configuración de la protección foral, está en armonía con la postura actual de esta Corporación.

Se indica lo anterior, pues el sentenciador, advirtió en forma reiterada, que de cara a la procedencia de la mencionada estabilidad laboral reforzada, ella no se derivaba o estaba condicionada a que el actor estuviera incapacitado medicamente para la fecha del finiquito del vínculo o que tuviera una pérdida de capacidad laboral dictaminada al trabajador, sino que, por el contrario, esta figura era extensiva al accionante por el hecho de que aquel *«se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades laborales»*, la cual era conocida por su empleador de manera previa al despido sin justa causa, en el entendido de que no se trataba de una contingencia o alteración momentánea de salud y/o una patología temporal, transitoria o de corta duración.

En ese contexto, el Tribunal realizó una reseña y un estudio histórico de los conceptos y elementos jurisprudenciales desarrollados para que la figura de la estabilidad laboral reforzada se pueda aplicar, al punto que aludió a que el mencionado artículo 26 de la Ley 361 de 1997 debía interpretarse teniendo en cuenta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, pues textualmente señaló que tal *«protección únicamente era procedente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden la participación [del trabajador] plena y efectiva en igualdad de condiciones de los demás»*.

Y en ese mismo sentido consideró que para evaluar la situación fáctica que condujera a la protección de la estabilidad laboral reforzada, además de la existencia de la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial y el análisis del cargo, funciones y entorno laboral, era imperativo realizar una contrastación del factor humano con el factor contextual, esto es, determinar la interacción en el entorno laboral y el impacto que tenía la patología padecida con las funciones ejecutadas.

De tal forma que no le asiste razón a la censura en su reproche jurídico, pues la interpretación normativa que realizó el *ad quem* fue acertada y acorde con la jurisprudencia de la Sala.

Desde lo fáctico.

Ahora bien, desde esta óptica la Sala analizará las pruebas y piezas procesales denunciadas y sobre las cuales se exhibió alguna argumentación en el cargo primero, como indebidamente apreciadas.

De manera inicial, debe advertir la Corte que la comunicación de recomendaciones médicas del 12 de septiembre de 2018 y las recomendaciones médicas entregadas al demandante por parte de la IPS Natural Corp, son documentales que hacen parte de la historia clínica del promotor del proceso, con lo cual, resultan hábiles para su estudio en casación (CSJ SL5112-2020).

- Comunicación de recomendaciones médicas del 12 de septiembre de 2018 (f.º 66 a 68).

La censura refiere que el juez de segundo grado valoró erradamente el oficio del 12 de septiembre de 2018, a través del cual la demandada le comunicó al trabajador la aplicación de las recomendaciones médico laborales expedidas por la IPS Natural Corp, pues afirma que de tal probanza emergen tres presupuestos: *i)* que no hubo cambio de funciones; *ii)* que se ordenó la reincorporación al cargo de cuñero y *iii)* que allí se indicó que podía ejecutar las «*labores del cargo, una vez cumplido su proceso de reincorporación y en atención a las recomendaciones*».

En relación con este medio de convicción, el Tribunal

destacó que había sido suscrito por la demandada, que en él le comunicó al actor las recomendaciones médico laborales expedidas por la IPS Natural Corp, en atención a la valoración del 3 de septiembre de 2018, luego de finalizado el periodo de incapacidad.

Indicó que las aludidas recomendaciones tenían como propósito atender el diagnóstico de «*TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA*», los cuales le generaban al trabajador una «*limitación para desarrollar la labor para la cual fue contratado (CUÑERO)*», pues su reincorporación al puesto de trabajo se había dado bajo una serie recomendaciones médico laborales que implicaron «*cambios sustanciales*» en las funciones para las cuales fue inicialmente vinculado.

Al respecto, debe indicarse que la aludida documental enlistó las siguientes recomendaciones para el trabajador:

- 1.Asistir a los controles médicos Programados con EPS.
- 2.Seguir las indicaciones y recomendaciones dadas por el equipo médico tratante para el control de su sintomatología, las cuales le permitirán optimizar el desempeño ocupacional en todas las áreas, preservando el adecuado estado de salud del trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales y extralaborales.
- 3.En caso de que tenga que trasladarse en transporte público o en ruta asignada por la empresa trate de ubicarse en los primeros puestos del vehículo.
- 4.Desarrollar actividades en alturas en superficies fijas, con barandas y que cumplan con la normatividad en seguridad, se sugiere evitar labores de alturas de requieran suspensión.
- 5.Se recomienda implementar técnicas de higiene postural, durante la ejecución de actividades laborales y extralaborales que impliquen posiciones bípedas, sedentes, agacharse, levantarse de

la cama, entre otras.

6. Se recomienda al funcionario levantar, transportar y agarrar pesos máximos de 20 kg teniendo en cuenta su capacidad física. Permitir el manejo de cargas a nivel bimanual. Para cargas mayores debe utilizar ayudas mecánicas o aplicar técnicas de trabajo en equipo.

7. Se le recomienda al trabajador programar pausas durante la jornada laboral (cada 2 horas durante 5 minutos) con el fin de promover cambios posturales en columna cervical, dorsal, lumbar (espalda alta y baja), miembros superiores, además de preservar la movilidad articular y balance muscular.

8. Evitar la adopción de posturas como cuclillas evitando que el trabajador realice actividades donde deba doblar el tronco hacia delante o hacia atrás (flexión y/o extensión de tronco), girar el tronco hacia la derecha o izquierda (rotación o inclinación de tronco) de forma forzada o continua, teniendo en cuenta las técnicas de higiene postural.

9. Se recomienda al trabajador evitar actividades deportivas de contacto y/o choque, que puedan aumentar su sintomatología como correr, trotar, saltar y deportes de alto impacto como fútbol, baloncesto, entre otros.

10. Controlar y mantener un peso ideal con respecto a su estatura, lo cual puede ser orientado por los programas de Promoción y Prevención de su EPS.

11. Se sugiere al trabajador realizar actividades que le permitan mantener estilos de vida y trabajo saludables sin que estas generen en su ejecución impacto directo en la zona afectada.

12. Hacer uso de los EPP asignados por empresa para favorecer la realización de las tareas propias del cargo.

(Subrayado por la Sala).

Conforme a lo expuesto y examinadas cada una de las recomendaciones médicas dadas a favor del demandante, se advierte que el Tribunal acertó al considerar que éstas implicaban una serie de «*cambios sustanciales*» en las funciones que ejecutaba el trabajador en el cargo de cuñero y que dejaban al descubierto que la patología padecida le impedía desarrollar con normalidad y habitualidad su labor

en su entorno de trabajo, lo cual, conducía a que se declarara probada la protección foral invocada.

En efecto, como no hay discusión en que el demandante fue contratado para ejercer el cargo de «*cuñero*» en el servicio de ejecución de las operaciones de perforación, terminación, pruebas y complementarios de los pozos de la compañía Ecopetrol S. A., de manera que para tal tarea, las recomendaciones médicas referentes a «*evitar la adopción de posturas*» como «*cunclillas*» evitando que el trabajador realice actividades donde deba doblar el tronco hacia delante o hacia atrás (flexión y/o extensión de tronco), girar el tronco hacia la derecha o izquierda (rotación o inclinación de tronco) de forma forzada o continua, resultaban de una gran relevancia.

En otras palabras, tal y como lo consideró el Tribunal, para la labor de perforación y excavación que era la desempeñada por el demandante, el impedirle que se inclinara, doblara el tronco hacia delante y atrás, resultaba en una restricción médica trascendente y sustancial que no le permitía desempeñar sus funciones a cabalidad; por lo cual, el trabajador, en realidad, se encontraba en un estado que le ameritaba ser protegido a través del fuero de la estabilidad laboral reforzada.

Debe advertir la Sala que si bien en la mencionada documental, en el acápite final la empresa demandada indica que es posible que se dé una «*reincorporación al cargo para el que fue contratado*», dicha manifestación de la empleadora no

resulta suficiente para desvirtuar la trascendencia de las recomendaciones médicas ordenadas.

Igualmente, debe indicarse que las inferencias del colegiado sobre este medio de convicción se obtuvieron al confrontar esta comunicación con el informe y análisis del puesto de trabajo realizado por la ARL Sura, lo cual valga decir, permanece incólume e inmodificable, pues en sede extraordinaria la censura no denunció ni enlistó dentro de los medios de convicción dicha probanza.

Bajo tales consideraciones no se observa un error fáctico del Tribunal frente a esta probanza.

- Recomendaciones médicas entregadas al demandante por parte de la IPS NATURAL CORP (f.º 65).

En relación con esta documental, la censura plantea que allí se indicó que el actor podía reintegrarse efectivamente al cargo de cuñero para el cual había sido contratado, y además, que el proceso de reincorporación se hizo *«de manera adecuada y hasta la fecha de terminación del contrato, el demandante no mostro (sic) alguna alteración de su salud, conforme se le solicitó en el oficio de 12 de septiembre de 2018»*, aspectos que, según la acusación, no tuvo en cuenta el sentenciador.

Pues bien, de entrada, se advierte que el contenido de

esta documental no refleja ni evidencia las afirmaciones de la censura en la acusación, pues corresponde a un certificado de aptitud de valoración integral, en el cual la EPS, a título general y sin entrar en detalle alguno, afirma en el acápite de «*OBSERVACIONES*» que debía tener un manejo adecuado de cargas, que requería continuar con las atenciones por fisioterapia y no podía manejar cargas superiores a 20 kg, ni ejecutar tareas en alturas o suspensión.

Ahora, no hay pasaje de esa documental, que indique que el actor podía desempeñar las labores de «*CUÑERO*» pues la IPS ni si quiera hace mención al cargo ejecutado y, tampoco, aparece acreditado que el proceso de reincorporación se hubiera llevado a cabo «*de manera adecuada*» o que el demandante no «*mostrara ninguna alteración en su salud*»; pues tales afirmaciones brillan por su ausencia en tal escrito.

Por tal motivo, las recomendaciones médicas otorgadas, contrario a lo afirmado por la censura, en este asunto dejan en evidencia que la normal y habitual prestación del servicio del actor como «*cuñero*», sí estaba afectada conforme a la actividad desplegada y a las restricciones que por razones de salud se ordenaron.

Además, el sentenciador reforzó la anterior conclusión con el hecho de que debido a la afectación lumbar y discopatía que sufría el actor, aquel permaneció incapacitado en unos periodos extensos (190 de los 328 días durante 2018) y notorios de la relación, lo que se traduce que las

afectaciones que padecía le impedían ejercer con normalidad su labor.

De tal manera que no se da el yerro planteado frente a esta probanza.

- Interrogatorio de parte del representante legal de la demandada.

En relación con esta probanza, la censura afirma que el *ad quem* no la valoró, pues:

Al absolver interrogatorio claramente aclaro “Él estaba ubicado en el cargo de cuñero ejecutando las funciones normalmente que se disputaban para ese cargo, para ese momento si bien existían unas recomendaciones que se emitieron desde septiembre, son recomendaciones que tenían que ver con la ejecución del trabajo seguro, no que fuera impeditivas de las funciones principales del cargo de cuñero.

Aquí es oportuno recordar que el interrogatorio de parte no es una prueba calificada a menos que contenga la confesión del absolvente, para que, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969 se genere un error de hecho en casación laboral; por ello, para que se pueda tildar de tal se exige el cumplimiento de los requisitos previstos en el canon 191 del CGP, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del CPTSS.

Y resulta que conforme a lo planteado por la censura se advierte que aquella edifica su inconformidad sin precisar que contenía alguna confesión en los requisitos normativos descritos. Por otra parte, del texto transcrito lo que se

desprende es que lo señalado por el absolvente ratifica los presupuestos de las recomendaciones médicas en los términos descritos.

Ahora, tampoco podría ser de recibo que la casación pretendida por la empresa demandada saliera adelante con fundamento en un medio de convicción proveniente de ella misma pues a las partes no les es permitidos fabricar sus propias pruebas.

Por tal motivo, respecto de este interrogatorio no es posible endilgar un yerro fáctico en los términos denunciados.

Por otra parte, es importante precisar que, la censura en el desarrollo del cargo no edifica argumentación tendiente a demostrar algún error del sentenciador frente al dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, que denuncia de no haber sido apreciado, por lo que en principio no podría decirse nada respecto de aquella.

Sin embargo, si se entendiera que la formulación del error número dos enlistado en el cargo fáctico resulta suficiente, habría que decir, de un lado, que contrario a lo afirmado por la recurrente, dicho documento sí fue analizado por el juzgador de la alzada; y de otro, que no obstante que en aquel se fija una PCL del actor con fecha de estructuración posterior a la finalización del vínculo, ello no fue óbice para que se declarara la protección foral en la medida que el

Tribunal advirtió de la existencia de un dictamen de la misma junta, emitido en vigencia del contrato, calificando la situación de salud de origen laboral, unido a otras pruebas, como el análisis del puesto de trabajo realizado por la ARL Sura, que la recurrente no atacó.

Así las cosas, el cargo es insuficiente al no controvertir todos los fundamentos y medios de convicción en que se edificó la sentencia impugnada, los cuales la dejan indemne.

Finalmente, la Sala debe señalar que no es posible estudiar el testimonio rendido por Wilson Vargas, pues el examen de esta declaración solo sería procedente si previamente se hubiera demostrado un yerro protuberante con un medio de convicción calificado.

Así las cosas, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la recurrente y a favor del opositor demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma \$12.400.000 que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XI. 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 proferida por la Sala Laboral del Tribunal

Superior del Distrito Judicial de Villavicencio el 22 de agosto de 2023, en el proceso ordinario laboral que **CÉSAR AUGUSTO BERMÚDEZ** promueve contra **INDEPENDENCE DRILLING S. A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

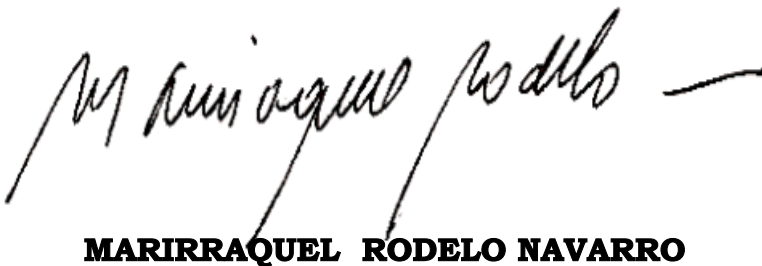
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: CD12366C78568BD84B6F7C760B9FC5589CC103E0945F558896B553F8B2AA5BF9
Documento generado en 2025-05-09