OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL1252-2025

Radicación n.° 11001-31-05-037-2022-00089-01

Acta 015

Bogotá D. C., seis (6) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **CMX Y/O MEDISUMA LTDA** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 28 de junio de 2024, en el proceso que promovió **WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO.**

I. ANTECEDENTES

Wilmar Alonso Enemisica Urbano llamó a juicio a CMX y/o Medisuma Ltda., con el fin de que se declarara que sostuvo con ella un contrato de trabajo verbal a término indefinido, desde el 9 de enero de 2018 hasta la fecha; que el finiquito laboral carece de efecto jurídico, y en virtud de ello, debe ordenarse el reintegro al cargo que desempeñaba, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema

de seguridad social dejados de percibir desde el momento de su extinción y hasta la fecha de la providencia; así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la indexación de dichas sumas.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que el 9 de enero de 2018 suscribió contrato de trabajo verbal con la referida empresa, por medio del cual se vinculó para desempeñar el cargo de operario de alistamiento, con un salario mensual de $956.565; que durante la relación laboral siempre atendió las instrucciones del empleador, cumpliendo con horarios de trabajo, sin que llegara a presentarse queja alguna o proceso disciplinario; que el 8 de abril de 2019, mientras se encontraba cargando una caja de resmas de papel en el hombro, esta se cayó, y al tratar de evitarlo, se dobló el codo derecho, lo que le causó una fractura, como consecuencia de la cual estuvo incapacitado desde la fecha del accidente y hasta el 13 de agosto del mismo año, evento que fue reportado a la ARL, por lo que para las fechas 29 de abril, 16 de mayo y 23 de octubre de 2019, Axa Colpatria le practicó exámenes médicos, siendo diagnosticado por fisiatría el 1º de abril de 2020, *«con lesión parcial nervio cubital derecho + fractura de las corónides del cubito en consolidación y adicionalmente lo remite a medicina laboral»*; que recibió recomendaciones laborales el 31 de agosto de 2020, con vigencia hasta el 28 de febrero de 2021, las cuales le fueron notificadas al empleador el 7 de septiembre de 2020.

Añadió que pese a lo anterior, el 18 de septiembre de 2020 el empleador dio por terminado su contrato sin justa causa, esto es, 11 días después de haber sido notificado de las recomendaciones médico laborales, y sin haber solicitado autorización al Ministerio de Trabajo, fecha para la cual se encontraba en seguimiento médico por parte de la ARL y con controles pendientes por las especialidades de fisioterapia y medicina laboral, en aras de recuperar su estado de salud, lo cual le ha impedido obtener un nuevo empleo, encontrándose vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, salud, seguridad social y vida digna; que el 20 de septiembre de 2020 Axa Colpatria le notificó a la empresa su pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones. En lo referente a los hechos, aceptó la relación laboral sostenida con el demandante, el salario devengado, el reporte a la ARL del accidente sufrido por este, el período de incapacidad, la fecha de reincorporación del actor a su lugar de trabajo, las recomendaciones médicas emitidas por la ARL y la terminación de la vinculación laboral. Expresando que los demás no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa propuso las excepciones que denominó inexistencia de la obligación reclamada, pago, compensación, buena fe, prescripción y cobro de lo no debido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá, a través de sentencia del 7 de septiembre de 2023, resolvió lo siguiente:

> PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS propuesta por la demandada; en consecuencia, ABSOLVER a la demandada CMX Y/O MEDISUMA LTDA de las pretensiones incoadas en su contra por el señor WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO, de conformidad con los argumentos expuestos en la parte motiva de la providencia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, por medio de sentencia del 28 de junio de 2024, al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, resolvió lo siguiente:

> PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
>
> SEGUNDO: DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo del señor WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO, acaecida el 18 de septiembre de 2020, fue ineficaz, al no contar con la autorización del Ministerio de Trabajo.
>
> TERCERO: ORDENAR a la demandada CMX Y/O MEDISUMA LTDA a reintegrar al demandante WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o mejor categoría, el cual le permita cumplir sus funciones acordes con su condición de salud.
>
> CUARTO: CONDENAR a la demandada CMX Y/O MEDISUMA LTDA a pagar al demandante WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO los salarios y prestaciones sociales compatibles con el reintegro, causados desde el momento del despido, sumas debidamente indexadas.
>
> QUINTO: CONDENAR a la demandada CMX Y/O MEDISUMA LTDA a pagar al demandante WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a razón de 180 días de salario.

> SEXTO: CONDENAR a la demandada CMX Y/O MEDISUMA LTDA a pagar los aportes a la seguridad social integral y parafiscales a nombre del demandante WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO, permitiendo el descuento de los mismos sobre los salarios dejados de percibir por el trabajador en el porcentaje previsto en la ley, con destino a la entidad de seguridad social correspondiente.
>
> SÉPTIMO: DECLARAR PROBADA la excepción de compensación respecto a lo pagado por concepto de indemnización por despido sin justa causa. A su vez, DECLARAR NO PROBADAS las demás excepciones invocadas por la parte demandada, dadas las resultas del caso.
>
> OCTAVO: COSTAS de primera instancia a cargo de la demandada. SIN COSTAS en segunda instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el tribunal consideró que el problema jurídico consistía en determinar si el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo, gozaba de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

Indicó que en el presente asunto no había discusión sobre los siguientes supuestos fácticos: *(i)* que entre las partes existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, vigente a partir del 9 de enero de 2019, en virtud del cual el demandante desempeñó el cargo de auxiliar de distribución; *(ii)* que este sufrió un accidente laboral el 8 de abril de 2019, producto del cual estuvo incapacitado hasta el 31 de agosto de 2019; *(iii)* y, que mediante comunicación del 18 de septiembre de 2020, el empleador le informó la terminación unilateral del vínculo laboral.

De manera preliminar hizo un recuento jurídico del fuero de estabilidad laboral reforzada, empezando por el art.

13 de la CP; el art. 26 de la Ley 361 de 1997, y el análisis que se hizo de la norma en la sentencia CC C-531-2000.

Precisó que para fijar el alcance de la citada protección, era necesario precisar el concepto de discapacidad, por lo que inicialmente se consideró que para activar el fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud era necesario acreditar una pérdida de capacidad laboral del 15% o más, conforme el art. 7 del Decreto 2463 de 2001, sin embargo, dicha norma fue derogada expresamente por el art. 61 del Decreto 1352 de 2013; en consecuencia, dijo que los mencionados porcentajes a los que alude la jurisprudencia, eran válidos en lo referente a hechos acontecidos en vigencia del Decreto 2463 de 2001, tal y como se reafirmó en las sentencias CSJ SL2841-2020, CSJ SL5109-2020 y CSJ SL487-2021, en las que se indicó que en vigencia del precitado decreto los trabajadores aforados por salud eran los que tenía una PCL del 15% o más.

Luego expresó lo siguiente:

> Así las cosas, el concepto de discapacidad refiere a la deficiencia física, mental o sensorial, permanente o temporal, que limita o impide la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria y su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, conforme el artículo 1 de la Ley 762 de 2002 y la Ley 1618 de 2013.
>
> Esta definición concuerda con la posición de la H. CSJ en la sentencia SL260 de 2019, reiterada en la sentencia SL2548-2019, donde indicó que para establecer la procedencia del fuero es verificar si el trabajador sufre o no una afectación de salud que le impida o limite su capacidad de trabajo, así como la relación entre la terminación del contrato y su estado de salud.

La anterior posición es armónica con lo dispuesto por la H. Corte Constitucional en la sentencia C-824 de 2011, en la cual precisó que la garantía de la estabilidad laboral reforzada se extiende a todas las personas en un estado de debilidad manifiesta derivado de que su estado de salud les impide o dificulta sustancialmente su labor, independientemente del grado con el que haya sido calificada su afectación. Así mismo, en la sentencia SU 049 de 2017 se afirmó que este fuero cobija a las personas calificadas con una pérdida de capacidad laboral del 15% o más y también a aquellos que sufren un quebranto de salud que le impide o dificulta sustancialmente el desarrollo de su labor en condiciones regulares, por lo que ambos grupos poblacionales tienen derecho a conservar su empleo y a ser beneficiarios de medidas como la reubicación, la recapacitación y el ajuste de su ambiente de trabajo, salvo que concurra una justa causa convalidada por el Ministerio de Trabajo. La misma Corporación en la sentencia C-200 de 2019 estableció que los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que la misma dificulta su desempeño laboral, incluso cuando no existe acreditación de alguna discapacidad.

El entendimiento del concepto discapacidad permite activar el fuero de estabilidad aun cuando el trabajador no cuenta con un carnet de su E.P.S. o un dictamen de pérdida de su capacidad laboral, tal y como lo indicó la Sala de Casación Laboral de la H. CSJ en la sentencia SL5181 de 2019, providencia en la que estableció que el carácter finalista de este fuero conlleva a que si el empleador conoce, por cualquier medio, de una grave afectación de salud del trabajador, entonces deba ser cuidadoso en el uso de su potestad de terminar el contrato, por lo cual de forma previa al uso de dicha facultad deberá apoyarse en las herramientas que brinda el Sistema de Seguridad Social Integral para clarificar el estado de salud de su trabajador, bien sea logrando su calificación, esperando el resultado de aquella o solicitando ante las entidades respectivas el análisis del caso.

Respecto de la forma como opera la carga de la prueba en los conflictos por fuero de estabilidad laboral reforzada, la H. CSJ indicó en la sentencia SL1360 de 2018 que el fin del fuero es prevenir la discriminación por el estado de salud, por tanto, si la finalización o desmejora del contrato obedeció a razones objetivas no relacionadas con la salud del trabajador no opera el amparo y no se requiere de permiso del Ministerio de Trabajo; sin embargo, si el trabajador logra demostrar posteriormente en juicio que sí estaba discapacitado se beneficiará de la presunción de que la finalización o desmejora de su contrato fue discriminatoria, por lo cual el empleador deberá demostrar las circunstancias objetivas que motivaron tal acción y de no hacerlo, la terminación se reputará ineficaz.

No obstante, recientemente el máximo Órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria precisó que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la Ley estatutaria 1618 de 2013 (27 de febrero de 2013). Además, que la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se configura cuando concurren los siguientes elementos: i) la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; ii) la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás; iii) y que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. Que, por tal motivo, el trabajador tiene derecho a que esas barreras, comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo, entendidos estos ajustes como "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" (SL1152-2023).

A continuación, precisó que:

Teniendo en cuenta los anteriores referentes normativos y jurisprudenciales pasa la Sala a resolver el recurso de apelación, siendo relevante precisar que el fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud protege a los trabajadores en situación de discapacidad, calidad que en vigencia del Decreto 2463 de 2001 hizo referencia a aquellos calificados con una PCL del 15% o más, pero que luego de entrada en vigencia de la Ley 1618 de 2013 paso a ser entendido como la situación de deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, de mediano o largo plazo, que limita o impide la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria y su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, conforme el artículo 1º de la Ley 762 de 2002 y la Ley 1618 de 2013.

En cuanto la carga de la prueba, la Honorable Corte Suprema de Justicia en las sentencias SL1360 de 2018 y SL1152 de 2023, señaló que corresponde al trabajador demostrar su situación de discapacidad o deficiencia física, mental, intelectual o sensorial y la existencia de una barrera de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que le impidieron ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás, al momento de la terminación del contrato para beneficiarse de la presunción de que esta fue discriminatoria, caso en el cual el empleador

> asume la carga de la prueba de acreditar que la terminación lo fue por circunstancias objetivas no relacionadas con el estado de salud, so pena de que se declare que fue ineficaz.

Y en cuanto al caso concreto, dijo que como la terminación del vínculo ocurrió el 18 de septiembre de 2020, es decir, en vigencia de la Ley 1618 de 2013, le correspondía al actor acreditar que al momento del despido se encontraba en situación de deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo, y presentaba una barrera de tipo actitudinal, social, cultural o económico, que implicaba demostrar una afectación de salud que le restringió o limitó su capacidad de trabajo; aspectos que eran de conocimiento del empleador.

Frente al análisis probatorio, señaló lo siguiente:

> ● Copia de documentos clínicos que dan cuenta del estado de salud de WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO desde el 08 de abril de 2019, relacionado con consulta inicial por accidente de trabajo, exámenes diagnósticos por dolencias en miembro superior derecho, controles periódicos y evolución de las patologías, órdenes de medicamentos e incapacidades médicas. (p·g. 21 a 27, 45 a 95, archivo "01DemandaAnexos").
>
> ● Conceptos médicos de aptitud laboral emitidos por la ARL AXA COLPATRIA y recomendaciones de desempeño funcional y laboral a favor del trabajador para el cargo de Auxiliar de distribuciones, siendo el primero del 22 de agosto de 2019 y el último del 31 de agosto de 2020 con vigencia hasta el 28 de febrero de 2021 (pág. 28 a 31, archivo "01DemandaAnexos").
>
> ● Dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral expedido por AXA COLPATRIA el 18 de septiembre de 2020, que le determina a WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO una PCL del 9.95%, de origen accidente laboral, por diagnóstico de fractura de otras partes del antebrazo, lesión del nervio cubital, fractura de la epífisis superior del cúbito (pág. 33 a 40, archivo "01DemandaAnexos").

Pues bien, del análisis de las precitadas pruebas, y las demás que reposan en el expediente, para la Sala es evidente que durante el curso de la relación laboral, el señor **WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO** sufrió un accidente laboral, constatándose los diagnósticos dictaminados producto de aquel suceso, denominados fractura de otras partes del antebrazo, lesión del nervio cubital, fractura de la epífisis superior del cúbito. Al efecto, resulta pertinente recordar que no cualquier tipo de afectación conlleva el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, pues tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional han reiterado que esta garantía cobija a todas las personas que su estado de salud les impida o dificulte sustancialmente el cumplimiento de su labor.

De igual, en este asunto quedaron probadas las recomendaciones médicas suministradas por la ARL AXA COLPATRIA los días 22 de agosto de 2019, 03 de junio de 2020 y 31 de agosto de 2020, éstas últimas que expresamente se ordenaron en los siguientes términos (pág. 31, archivo "01DemandaAnexos"):

"TRABAJADOR QUE, COMO CONSECUENCIA DE ACCIDENTE LABORAL, OCURRIDO EL 08/04/2019, DEBE REALIZAR SU LABOR TENIENDO EN CUENTA;
- PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES CON MANIPULACIÓN DE CARGAS HASTA 5 KILOS UNIMANUAL DERECHA PARA HALAR, EMPUJAR, ARRASTRAR O LEVANTAR
- PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES LIMITANDO LA MANIPULACIÓN DE HERRAMIENTAS QUE GENEREN VIBRACIÓN O IMPACTO PARA MIEMBRO SUPERIOR DERECHO.
- PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES LIMITANDO LA EJECUCIÓN DE MOVIMIENTOS REPETITIVOS PARA HOMBRO, CODO, MUÑECA Y MANO DERECHA
- PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES LIMITANDO LA ADOPCIÓN DE POSTURAS POR FUERA DE ÁNGULOS DE CONFORT, FORZADAS, MANTENIDAS O PROLONGADAS PARA HOMBRO, CODO, MUÑECA Y MANO DERECHA.
- PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES LIMITANDO LA ADOPCIÓN DE POSTURAS EN AGARRES PERMANENTE (sic) PARA MANO DERECHA ASOCIADAS A PRESIÓN O TORCIÓN.
- LIMITAR LA MANIPULACIÓN DE CONTROLES TIPO GATILLO CON MANO DERECHA;

De tal manera, aun cuando el demandante no estaba incapacitado para la fecha del retiro – recordemos, 18 de septiembre de 2020-, es notorio que su estado clínico le impedía, o por lo menos lo limitaba para el cumplimiento de la labor como Auxiliar de distribuciones, no solo porque el análisis de los medios probatorios recaudados da cuenta de la dificultad del movimiento de su miembro superior derecho y del dolor que le producía para esa Época la lesión, situaciones que se desprenden de las incapacidades y de las recomendaciones médico-

> ocupacionales que se emitieron, sino también porque en dicha calenda el actor fue calificado por la ARL AXA COLPATRIA con un 9,95% de pérdida de capacidad laboral, generada por las patologías de fractura de otras partes del antebrazo, lesión del nervio cubital, fractura de la epífisis superior del cúbito, de origen accidente de trabajo y fecha de estructuración 24 de julio de 2020 (pág. 33 a 40, archivo "01DemandaAnexos"), lo que demuestra la efectiva disminución de la capacidad para realizar sus actividades laborales. (Mayúsculas y negrillas propias del texto)

En consecuencia, dedujo que se configuró una diversidad funcional de carácter físico que le impedía al trabajador el ejercicio pleno y efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás; y luego manifestó lo siguiente:

> [...] circunstancias que eran de pleno conocimiento de la demandada, pues así lo aceptó desde su contestación, escrito al cual acompañó del reporte del accidente de trabajo y de la notificación de la calificación de PCL (pág. 22 y 27 a 28, archivo "07ContestacionCMX"). Nótese como, al responder a los hechos 15 y 16 de la demanda la encartada manifestó que "...Mí (sic) representado siempre cumplió con sus obligaciones de cara al actor y respetó las recomendaciones pertinentes", "Es cierto que de acuerdo con el documento de folio 31 aparece el documento de AXA COLPATRIA de 31 de agosto de 2020 con recomendaciones al demandante; no obstante existe notificación de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral del demandante, calendada el 18 de septiembre de 2020...", aceptando de tal manera el conocimiento que siempre tuvo, no solo del evento laboral ocurrido el 08 de abril de 2019, sino también de la condición médica del trabajador y de las recomendaciones médicas emitidas por la ARL el 31 de agosto de 2020, las que además tenían vigencia hasta el 28 de febrero de 2021.

Precisó que si bien fundó la accionada su defensa en el desconocimiento a la fecha del finiquito laboral del dictamen de PCL, del que entre otras cosas, no pudo comprobarse su notificación el día 21 de septiembre de 2020, ya que la certificación aportada al expediente refiere una realizada a

una empresa diferente a la demandada (pág. 23, archivo "07ContestacionCMX"), lo cierto es que, conforme a la línea jurisprudencial citada en precedencia, el fuero por estabilidad laboral reforzada por razones de salud no depende del dictamen de pérdida de capacidad laboral, menos aún del grado de discapacidad que se determine, sino de la afectación de salud del trabajador que le impida o dificulte su labor, y el conocimiento del empleador sobre ello; circunstancias que en el presente evento quedaron suficientemente acreditadas.

Acto seguido, señaló lo siguiente:

> Luego entonces, al demostrar **WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO** su condición de discapacidad física y la barrera de tipo actitudinal que le impidió ejercer su labor atendiendo su estado de debilidad manifiesta, se presume que el despido fue discriminatorio, por lo que le correspondía al empleador acreditar que la terminación lo fue por circunstancias objetivas no relacionadas con el estado de salud del trabajadora, so pena de que se declare que este fue ineficaz (CSJ SL1360 de 2018 y SL1152 de 2023).
>
> Así, se tiene que en comunicación del 18 de septiembre de 2020, el empleador le informó al demandante la terminación unilateral del contrato de trabajo a partir de la misma fecha (pág. 42, archivo "01DemandaAnexos"), despido que tal como lo aceptó la demandada en su contestación, se dio sin justa causa, con el pago de la indemnización correspondiente, la cual conforme a la liquidación allegada al plenario, lo fue por la suma de $2.231.985 (pág. 43, archivo "01DemandaAnexos").
>
> Luego entonces, la demandada no desvirtuó la presunción que cobijó al demandante, pues lo cierto es que no acreditó haber tramitado la autorización respectiva ante el Ministerio de Trabajo para despedir al accionante y tampoco hizo mucho por probar que dicho despido se hubiese dado por una justa causa, por cuanto se limitó a indicar que el contrato de trabajo finalizó por una causa legal, y por el contrario, basta con observar la carta de terminación del contrato para advertir que el despido fue injustificado, procediendo la demandada a la liquidación y pago de la correspondiente indemnización por despido sin justa causa.

> En verdad, las situaciones en precedencia constituyen un hecho claro a partir del cual se deduce un estado de debilidad manifiesta del demandante que requiere especial protección del Estado, por lo tanto, no es de recibo que la empresa se escude en que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo el accionante no se encontrara incapacitado, menos aún que las incapacidades fueron emitidas por un tercero, pues si se tiene en cuenta que la demandada despidió al actor sin alegar una justa causa objetiva, entonces existió un relación de causalidad entre el estado de salud del accionante y la terminación del contrato y en armonía con la jurisprudencia, en este caso se configura la presunción en favor del trabajador, de que el despido fue discriminatorio por haberse producido en virtud de la limitación de éste y por lo tanto se torna en ineficaz. En consecuencia, se deriva en la orden de reintegro con las consecuencias que ello deriva. (Mayúsculas y negrillas propias del texto)

Por lo que concluyó, que procedía aplicar las consecuencias jurídicas previstas en la Ley 361 de 1997, habiendo lugar a declarar que la terminación del contrato de trabajo del señor Enemisica Urbano, acaecida el 18 de septiembre de 2020, fue injusta e ineficaz, al no tener autorización del Ministerio de Trabajo.

En consecuencia, que debía ordenarse su reintegro al cargo que venía desempeñando, o al que, en virtud de su limitación física pudiera realizar, con el pago de salarios y prestaciones sociales causadas desde el momento del despido y hasta la fecha en que se hiciere efectivo el reintegro; así como a la indemnización a razón de 180 días de salario; y al pago de aportes a la seguridad social integral y parafiscales a su nombre, con el descuento de los mismos, sobre los salarios dejados de percibir por el trabajador en el porcentaje que la ley le corresponda con destino a la entidad de seguridad social correspondiente.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente lo siguiente:

> [...] la casación parcial de la sentencia de segunda instancia antes identificada, en cuanto al revocar la decisión del Juzgado declaró la ineficacia del despido calendado el 18 de septiembre de 2020 y, en cuanto condenó a mi prohijada a: (i) reintegrar al demandante en el cargo que venía desempeñando u otro de igual o superior categoría que permita cumplir sus funciones acordes con su estado de salud, (ii) pagar a favor del actor salarios y prestaciones sociales compatibles con el reintegro desde el despido en adelante, sumas que deben ser indexadas, (iii) pagar a favor del actor indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 -180 días de salario-, (iv) pagar aportes a seguridad social permitiendo el descuento de ellos sobre los salarios dejados de percibir en el porcentaje previsto en la ley, con destino a la entidad correspondiente, (v) en cuanto declaró no probados los demás medios exceptivos (vi) condenó en costa de primera instancia a la empresa. En sede de instancia, solicito se confirme íntegramente la sentencia del Juzgado que declaró probada la excepción de Inexistencia de las Obligaciones Reclamadas y que dispuso ABSOLVER al demandado de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, condenando en costas al demandante.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, sin réplica; los cuales se resuelven en forma conjunta, en atención a que se complementan y persiguen la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa a la sentencia impugnada de violar por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida los arts. 26 de la Ley 361 de 1997; 2 de la Ley 1618 de 2013; 167 del CGP, en relación con el 140, 186, 216, 249 y 306 del CST; 61 del CPTSS; 8 de la Ley 153 de 1887; y, 29 y 48 de la CP.

Indica que ello tuvo lugar, por haber incurrido el tribunal en los siguientes errores de hecho:

> 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante ostentaba la condición de discapacitado físico.
>
> 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que existieron barreras de tipo actitudinal que le impidieron al demandante ejercer su labor.
>
> 3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante era persona con debilidad manifiesta.
>
> 4. Dar por demostrado, sin estarlo, que el despido del demandante fue discriminatorio.
>
> 5. Dar por demostrado, sin estarlo, que para finiquitar el contrato de trabajo con el demandante, la demanda (sic) debía solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.
>
> 6. Dar por demostrado, sin estarlo, que era notorio que el demandante tenía un "estado clínico" que le impedía, o limitaba para el cumplimiento de la labor como Auxiliar de distribuciones.
>
> 7. Dar por demostrado, sin estarlo, que se configuró una diversidad funcional de carácter físico que impedía al trabajador ejercicio pleno y efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.
>
> 8. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante no era un discapacitado físico.
>
> 9. No dar por demostrado, estándolo, que mi representada nunca puso barreras de tipo actitudinal para impedir al demandante ejercer su labor.
>
> 10. No dar por demostrado, estándolo, que la terminación de la relación laboral nada tuvo que ver con el estado de salud del demandante.

> 11. No dar por demostrado, estándolo, que la accionada no estaba en la obligación de solicitar autorización del Ministerio de Trabajo para terminar la relación laboral con el actor.
>
> 12. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante al finiquito de la relación laboral ejercía sus funciones sin ninguna limitación y en igualdad de condiciones que sus compañeros de trabajo.
>
> 13. no dar por demostrado, estándolo, que los médicos tratantes y AXXA (sic) COLPATRIA dejaron plasmados en documentos la mejoría y recuperación del demandante luego de su accidente.

Lo que dijo, se dio por la apreciación indebida de las siguientes pruebas calificadas: La confesión judicial del demandante, obtenida al rendir interrogatorio; el libelo genitor y su contestación; y la carta de despido del 18 de septiembre de 2020.

Así como por la indebida valoración, de las siguientes probanzas no calificadas:

> • Los denominados documentos clínicos: consulta inicial por accidente de trabajo, exámenes diagnósticos por dolencias en miembro superior derecho, controles periódicos y evolución de las patologías, órdenes de medicamentos e incapacidades médicas. (fls 21 a 27, 45 a 95 del archivo “01DemandaAnexos”).
>
> • Conceptos médicos de aptitud laboral de ARL AXA COLPATRIA y recomendaciones de desempeño funcional y laboral de 14 del 22 de agosto de 2019 a 31 de agosto de 2020 con vigencia hasta el 28 de febrero de 2021 (fls. 28 a 31, archivo “01DemandaAnexos”).
>
> • Dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral de AXA COLPATRIA el 18 de septiembre de 2020, determina PCL del 9.95%, origen accidente laboral (fl. 33 a 40, archivo “01DemandaAnexos”).
>
> • Los documentos de folios 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 63, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 73 y todas las enunciadas por el fallo que no son prueba calificada.

En su desarrollo señala que está de acuerdo con el tribunal, en que, en atención a que el despido del trabajador se produjo bajo la vigencia de la Ley 1618 de 2013, le correspondía a este demostrar que tenía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial significativa; que existían barreras actitudinales, sociales, culturales o económicas que afectaban su trabajo; y que ello era de conocimiento del empleador.

Asevera que el actor al absolver interrogatorio confesó lo siguiente: que se reincorporó al trabajo tras la incapacidad; que fue valorado por la ARL, y no por las Juntas de Calificación de Invalidez; que la primera determinó un 9.95% de pérdida de capacidad laboral, pero no se le notificó a la empresa de ello; que tras su reintegro, realizó las mismas funciones, pese a sus molestias, informándoselo ocasionalmente a su jefe; que no logró aportar un video que presuntamente demostrara la insistencia del jefe para que trabajara; y que no interpuso quejas ni denuncias internas sobre presiones o maltratos.

Y que de ello se colige, que el juez de segundo grado no infirió correctamente que la ejecución de funciones normales implicaba recuperación de su salud; que existía evidencia objetiva de limitaciones significativas o de trato discriminatorio; y que la falta del video y de denuncias internas, debilitaba aún más las afirmaciones del accionante.

Afirma que, de la contestación del libelo genitor, se desprende que la empresa aceptó conocer el accidente y las

recomendaciones de la ARL, pero no tuvo conocimiento del dictamen de pérdida de capacidad laboral.

Resalta que el juez colegiado no valoró adecuadamente que no hubo notificación a la empresa sobre el porcentaje de pérdida de capacidad laboral; que siempre respetó las recomendaciones médicas conocidas; y que no existía prueba de que el actor fuera presionado o discriminado.

Expresa que los documentos de folios 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 63, 66, 67, 68, 69, 70, 72 y 73, y todos los enunciados en el fallo, que no son prueba calificada, contrarían lo aducido por el tribunal, en el sentido de que:

> […] es notorio que su estado clínico le impedía, o por lo menos lo limitaba para el cumplimiento de la labor como Auxiliar de distribuciones, no solo porque el análisis de los medios probatorios recaudados da cuenta de la dificultad del movimiento de su miembro superior derecho y del dolor que le producía para esa época la lesión, situaciones que se desprenden de las incapacidades y de las recomendaciones médico-ocupacionales que se emitieron, sino también porque en dicha calenda el actor fue calificado por la ARL AXA COLPATRIA con un 9,95% de pérdida de capacidad laboral, generada por las patologías de fractura de otras partes del antebrazo, lesión del nervio cubital, fractura de la epífisis superior del cúbito, de origen accidente de trabajo y fecha de estructuración 24 de julio de 2020 (pág. 33 a 40, archivo "01DemandaAnexos"), lo que demuestra la efectiva disminución de la capacidad para realizar sus actividades laborales.

Indica que estos incluyen informes médicos, exámenes radiológicos y recomendaciones ocupacionales, de cuyo análisis se extrae que unos exámenes mostraban condiciones normales en el brazo afectado; algunos informaban de aptitud para trabajar con recomendaciones específicas; y en otros se refería mejoría progresiva, y no un estado de

discapacidad permanente.

En conclusión, expone que de haberse valorado en forma debida las mencionadas probanzas, se hubiere concluido lo siguiente: que no existía en el expediente prueba contundente de que el trabajador estuviera en condición de discapacidad protegida bajo la Ley 1618 de 2013; que no existían barreras actitudinales impuestas por la empresa; y que no se ejerció presión o discriminación laboral, además, el viaje posterior del trabajador a Europa, lo que evidencia es su aptitud para trabajar, y no un signo de indefensión o discapacidad.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia a la sentencia impugnada de infringir por:

> violación medio de los artículos 177 del CGP; 61, 145 del CPT y SS; 29 de la CP; lo que condujo a violar indirectamente por aplicación indebida los artículos 26 de la Ley 361 de 1997; 2 de la ley 1618 de 2013; en relación con los artículos: 140, 186, 216, 249, 306, del CST; 61 del CPT y SS; 8 de la Ley 153 de 1887; 29, 48 de la C P.

Señala que ello ocurrió, por haber incurrido el ad *quem* en los siguientes yerros fácticos:

> 14. No dar por demostrado, estándolo, que mi representada no tenía la carga de la prueba de demostrar que el despido del demandante no fue discriminatorio.
>
> 15. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante no acreditó que era una persona que ostentaba estabilidad laboral reforzada.
>
> 16. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante

ostentaba la condición de discapacitado físico.

17. Dar por demostrado, sin estarlo, que existieron barreras de tipo actitudinal que le impidieron al demandante ejercer su labor.

18. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante era persona con debilidad manifiesta.

19. Dar por demostrado, sin estarlo, que el despido del demandante fue discriminatorio.

20. Dar por demostrado, sin estarlo, que para finiquitar el contrato de trabajo con el demandante, la demanda (sic) debía solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.

21. Dar por demostrado, sin estarlo, que era notorio que el demandante tenía un "estado clínico" que le impedía, o limitaba para el cumplimiento de la labor como Auxiliar de distribuciones.

22. Dar por demostrado, sin estarlo, que se configuró una diversidad funcional de carácter físico que impedía al trabajador ejercicio pleno y efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

23. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante no era un discapacitado físico.

24. No dar por demostrado, estándolo, que mi representada nunca puso barreras de tipo actitudinal para impedir al demandante ejercer su labor.

25. No dar por demostrado, estándolo, que la terminación de la relación laboral nada tuvo que ver con el estado de salud del demandante.

26. No dar por demostrado, estándolo, que la accionada no estaba en la obligación de solicitar autorización del Ministerio de Trabajo para terminar la relación laboral con el actor.

27. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante al finiquito de la relación laboral ejercía sus funciones sin ninguna limitación y en igualdad de condiciones que sus compañeros de trabajo.

28. no dar por demostrado, estándolo, que los médicos tratantes y AXA COLPATRIA dejaron plasmados en documentos la mejoría y recuperación del demandante luego de su accidente.

Sostiene que ello tuvo lugar, por la errónea apreciación de las siguientes pruebas: la confesión judicial del

demandante, obtenida al rendir interrogatorio de parte; el libelo genitor y la respuesta dada al mismo; y la misiva de despido del 18 de septiembre de 2020.

Así como por la indebida valoración de las siguientes probanzas no calificadas:

> Los denominados documentos clínicos: consulta inicial por accidente de trabajo, exámenes diagnósticos por dolencias en miembro superior derecho, controles periódicos y evolución de las patologías, órdenes de medicamentos e incapacidades médicas. (fls 21 a 27, 45 a 95 del archivo "01DemandaAnexos").
>
> Conceptos médicos de aptitud laboral de ARL AXA COLPATRIA y recomendaciones de desempeño funcional y laboral de 14 del 22 de agosto de 2019 a 31 de agosto de 2020 con vigencia hasta el 28 de febrero de 2021 (fls. 28 a 31, archivo "01DemandaAnexos").
>
> Dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral de AXA COLPATRIA el 18 de septiembre de 2020, determina PCL del 9.95%, origen accidente laboral (fl. 33 a 40, archivo "01DemandaAnexos").
>
> Los documentos de folios 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 63, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 73 y todas las enunciadas por el fallo que no son prueba calificada.

En su exposición manifiesta lo siguiente:

> Otro de los desatinos del sentenciador de segundo grado, tiene que ver con la apreciación del libelo demandatorio, como quiera que no auscultó que en aquel no se narra alguna presión o constreñimiento de la empresa para que el actor realizara sus labores luego del regreso de la incapacidad y que en gracia de discusión si así se hubiera narrado, de todas maneras habría que arribar a la misma conclusión, es decir, que el expediente carece de medios de prueba que así lo demuestren.

En lo demás plantea argumentos similares a los del primer cargo.

VIII. CONSIDERACIONES

Acusa la censora a la sentencia fustigada de violar en los dos cargos, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida los arts. 26 de la Ley 361 de 1997 y 2 de la Ley 1618 de 2013, entre otras normas.

Como el ataque se encauza por la senda fáctica, se tiene, que de conformidad con lo normado en el artículo 7° de la Ley 16 de 1969 modificatorio del 23 de la Ley 16 de 1968, para que se configure el error de hecho, es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta; y además, como lo ha dicho de vieja data la Corte, que provenga de manera evidente de alguno de los tres tipos de pruebas calificadas, esto es, del documento auténtico, de la confesión judicial o de la inspección judicial.

Igualmente debe memorarse, que, aunque la demanda y su contestación son piezas procesales que, en principio no podrían revisarse en esta sede, su estudio está permitido siempre que en ellas exista confesión —que sí es un medio hábil en casación del trabajo— o porque su lectura sea manifiestamente contraria al contenido que en ellas se consigna.

El embate por la vía de los hechos le impone al censor la carga de acreditar, de manera razonada, la concreta equivocación en que incurrió la colegiatura en el análisis y

valoración de los medios de convicción, y su incidencia en la decisión impugnada, que lo llevó a dar por probado lo que no está demostrado, y a negarle evidencia a lo que sí lo está; yerros que surgen a raíz de la equivocada valoración o de la falta de apreciación de la prueba calificada.

Para que se configure el error de hecho, no es cualquier hipotética equivocación del tribunal la que puede dar al traste o quebrantar su decisión, sino aquella que revista la entidad de palmaria, que surja a primera vista, por ser notoria, protuberante y manifiesta; características que no son, en voces de la decisión CSJ SL, 2 en. 2000, rad. 12679: *«creación o invento jurisprudencial sino un nítido mandato legal inexcusable que exige que el recurrente demuestre el yerro de "modo manifiesto". Así lo determina claramente el artículo 60 del decreto 528 de 1964».*

Básicamente los planteamientos realizados por la censura están dirigidos a señalar que el actor no se encontraba protegido por fuero de salud al momento del despido, a la luz de lo previsto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997 en armonía con la Ley 1618 de 2013, vigente a la data del finiquito laboral —18 de septiembre de 2020—.

En lo pertinente debe memorar la Sala, que esta corporación en la sentencia CSJ SL1818-2023 estableció los supuestos a tener en cuenta para verificar si una persona es sujeto de protección reforzada por salud. Así se dijo en esa ocasión:

1. **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 la discapacidad 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 con los demás.

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

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

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o 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*». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de 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 los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique

los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

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.

En este punto la Corte destaca que en el 2001 la Asamblea Mundial de la Salud aprobó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS, que tiene por objetivo ser una herramienta descriptiva en la medición de la salud y la discapacidad en el contexto de la atención e investigación médica y en políticas públicas sanitarias compatible con el modelo social de la discapacidad.

Con todo, este último documento no puede utilizarse por sí solo para determinar la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, sino que debe leerse en armonía con otros instrumentos normativos de aplicación obligatoria en nuestro ordenamiento jurídico que han abordado el concepto de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.

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

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

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

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

> Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.
>
> Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud *per se* no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

La transcripción de la citada providencia permite descartar de manera preliminar el razonamiento de la censora, concerniente a que al momento del despido no tenía conocimiento del dictamen de pérdida de capacidad laboral realizado por la ARL Axa Colpatria, pues lo que se exige, es que exista una deficiencia de mediano o largo plazo, la cual sea una barrera que le impida ejercer efectivamente su actividad en condiciones de igualdad con los demás y que esta sea conocida por el empleador.

Para derruir la conclusión probatoria a la que arribó el juez colegiado, funda la censora los yerros fácticos planteados en ambos cargos, en la indebida apreciación de las siguientes pruebas calificadas: la confesión del demandante, extraída de su interrogatorio de parte; el libelo genitor y su contestación; y la carta de despido del 18 de

septiembre de 2020.

Frente a la confesión que se pretende derivar de las manifestaciones que hizo el demandante al absolver interrogatorio, observa la Sala que no se evidencia, por lo siguiente:

Lo primero que debe decirse, es que el tribunal no tuvo en cuenta en el análisis probatorio realizado, lo expresado por el actor al absolver interrogatorio; por lo que su acusación debió enrutarse como una prueba no apreciada.

Sin embargo, más allá de ello, de su análisis no logra extraerse la confesión que pretende deducir la censora, en el sentido de haber aceptado que luego de la incapacidad de que fue objeto, continuó ejerciendo las mismas funciones, lo que significa que ya había recuperado su estado de salud en condiciones que le permitían desarrollarse normalmente, es decir, que no existían barreras para el desempeño de su labor.

Si bien es cierto que en dicha declaración el trabajador aceptó haber regresado después de su incapacidad a ejercer su labor en condiciones normales, también lo es, que refirió que no podía ejecutar algunas tareas por la lesión sufrida, lo que le informó a su jefe, quien le insistía en que lo hiciera, y si bien expresó tener un video en lo atinente, no lo allegó al plenario; pues para que se configure la confesión, de conformidad con el art. 195 del CGP, esta debe aceptarse con sus modificaciones, aclaraciones y explicaciones

concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe.

Incluso, no resulta válido afirmar, por la no aportación del referido video, que no se arrimó prueba que respalde la inferencia de que el señor Enemisica Urbano contara con una discapacidad física y barreras de tipo actitudinal que le impidieran su labor, pues lo primero se coligió de los documentos clínicos que dieron cuenta de su estado de salud desde el 8 de abril de 2019 (f.º 21 a 27 y 45 a 95, archivo "01DemandaAnexos"). Y lo segundo, de las recomendaciones médicas emitidas por la ARL AXA Colpatria, los días 22 de agosto de 2019, 3 de junio y 31 de agosto de 2020 —estas últimas vigentes al momento de la terminación del contrato— (pág. 31, archivo "01DemandaAnexos"), relativas a restricciones de carga, de movimientos repetitivos, de posturas forzadas, de agarres permanentes, y manipulación de controles tipo gatillo, así como limitación en el uso de herramientas; lo que sin duda, informa la presencia de obstáculos asociados a su ambiente laboral, que le dificultaban el desempeño equitativo de sus labores como auxiliar de distribución, en relación con sus demás compañeros de trabajo. Medio probatorio frente al cual solo se limita la censora a indicar que las acató, sin dirigir un ataque directo en su contra.

Tampoco se extracta confesión acerca de la idoneidad laboral del actor, del hecho de haber afirmado al absolver interrogatorio, que se tuvo que ir para Europa con su hermano, porque no había conseguido trabajo, pues este

supuesto debe verificarse es al momento del finiquito contractual; aunado a que en efecto lo que acredita, es la falta de oportunidad ocupacional para él dentro del mercado laboral del país.

De la respuesta dada por la demandada al libelo genitor, coligió el fallador de segundo grado, el conocimiento por parte de la empleadora, no solo del accidente de trabajo ocurrido el 8 de abril de 2019, sino también de la condición médica del trabajador y de las recomendaciones médicas emitidas por la ARL el 31 de agosto de 2020, con vigencia hasta el 28 de febrero de 2021.

Por su parte, en lo pertinente alega la censora, que acorde con dicha pieza procesal, desconoció el sentenciador que la empresa nunca tuvo conocimiento del dictamen, del porcentaje de pérdida de capacidad laboral y de la notificación al actor.

Frente a lo cual debe decir la Sala, como lo expuso en forma precedente, que los aspectos referentes a la pérdida de capacidad laboral y sus porcentajes, resultan irrelevantes a la luz del examinar el fuero de salud en un evento como el presente, en que el despido ocurrió en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Y los demás, relativos a la respuesta dada al hecho sexto del libelo genitor, en cuanto a las circunstancias de modo en que ocurrió el accidente de trabajo del señor

Emisica Urbano el 8 de abril de 2019, y que no se le suministró los elementos de protección personal, solo constituyen afirmaciones que favorecen su posición frente al proceso, por ende, no configuran prueba.

Respecto del libelo genitor, alega la recurrente una valoración indebida, en razón a que *«no se narra alguna presión o constreñimiento de la empresa para que el actor realizara sus labores luego del regreso de la incapacidad y que en gracia de discusión si así se hubiera narrado, de todas maneras habría que arribar a la misma conclusión, es decir, que el expediente carece de medios de prueba que así lo demuestren»*; aspectos estos que resultan inanes frente a la conclusión probatoria a que arribó el sentenciador de segundo grado, pues para la protección que emana del fuero de salud por estabilidad laboral reforzada, no se requiere que la empresa hubiere ejercido presión o constreñimiento, sino, se itera, la existencia de una deficiencia de mediano o largo plazo, así como de una barrera que le impida ejercer efectivamente su actividad en condiciones de igualdad con los demás y su conocimiento por parte del empleador.

Al no verificarse los yerros fácticos endilgados a la decisión impugnada, a partir de los medios probatorios hábiles en casación, se torna innecesario avocar el análisis de los denunciados en los embates, que no tienen esa connotación.

En consecuencia, no constata la Sala la aplicación indebida pregonada; por lo que los cargos no resultan

victoriosos.

Por lo expuesto, los cargos no están llamados a prosperar.

Sin costas en casación, al no haberse formulado oposición.

IX. 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 Bogotá, el veintiocho (28) de junio de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso promovido por **WILMAR ALONSO ENEMISICA URBANO** en contra de **CMX Y/O MEDISUMA LTDA**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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: 14C0CB85AD006D229B6A73CE43480EB3F8A345811FD052170D3353AA2F1FC90B
Documento generado en 2025-05-12