MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL1298-2025

Radicación n.° 11001-31-05-036-2021-00391-01
Acta 13

Bogotá D.C., veintidós (22) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 29 de septiembre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral seguido contra la sociedad recurrente por **JHON ISMAEL HERNÁNDEZ GARCÍA**.

I. ANTECEDENTES

De la demanda con la cual se dio inicio al presente asunto y del escrito de subsanación, se puede extractar que Jhon Ismael Hernández García convocó al presente asunto a la sociedad General Motors Colmotores S.A., a fin de que se declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo

a término indefinido, el que fue finalizado de manera unilateral y sin justa causa.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó que fuera condenada a reintegrarlo, sin solución de continuidad, al mismo cargo que desempeñaba, junto con el pago de salarios, prima de servicios y vacaciones, cesantías y sus intereses, beneficios extralegales tales como bonos, aumentos de salario, indemnización por despido sin justa causa, auxilios, prima semestral y de antigüedad, beca para hijos, aportes al sistema de seguridad social en pensiones y salud, indemnización consagrada en la Ley 361 de 1997, indexación, los derechos que resulten probados con base en las facultades ultra o extra *petita* y las costas del proceso.

En sustento de tales pedimentos, relató que laboró para la demandada desde el 4 de julio de 2000, mediante un contrato de trabajo a término fijo, el que con posterioridad varió a indefinido y que finalizó el 25 de agosto de 2015 de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador; que desempeñó funciones de operario manejo de materiales II, controlador de calidad CKD y controlador de procesos de producción; que en vigencia de la relación laboral le fue diagnosticado por los médicos tratantes, lumbago, dolor lumbar L3-L4, L4-L5, síndrome del túnel del carpo bilateral, venas varicosas de los miembros inferiores, epicondilitis lateral derecha, epicondilitis medial derecha y otras enfermedades, tal como aparece el dictamen realizado el 11 de enero de 2019, realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca.

Explicó que le fueron emitidas recomendaciones médicas laborales, además, que con ocasión a sus dolencias fue incapacitado en varias oportunidades; que le fueron programadas terapias físicas y de rehabilitación por parte de la EPS, del Departamento de Salud Ocupacional de su empleador y de la Cruz Roja Colombiana IPS Colmotores, organización esta que funcionaba en las propias instalaciones de la sociedad demandada; y que no se pidió permiso ante el Ministerio de Trabajo para despedirlo, tal como lo dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

General Motors Colmotores S.A. al dar contestación a la demanda, debidamente subsanada, se opuso a la totalidad de pretensiones formuladas en su contra. Respecto de los supuestos fácticos, adujo que eran ciertos los hechos referidos a la existencia del contrato de trabajo; los extremos temporales; que dicho vínculo efectivamente finalizó sin justa causa el 25 de agosto de 2015, razón por la cual se le reconoció la suma de $53.101.000; y los cargos desempeñados; sobre los demás hechos dijo que no eran ciertos o debían probarse.

En su defensa alegó que no existía prueba alguna que acreditara que el demandante fuese beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud o discapacidad; por el contrario, que durante la vigencia de la relación laboral siempre estuvo apto para desarrollar sus funciones, sin que haya estado reubicado o presentara restricción médica alguna que afectara el normal desarrollo de sus funciones.

Precisó que de conformidad con lo contemplado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la prohibición allí prevista se refería a la terminación de los contratos de trabajo que tenían como origen una situación de discapacidad o limitación del trabajador, circunstancias que no se cumplían en el presente asunto.

Formuló las excepciones de fondo que denominó inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido; falta de título y causa; pago; compensación; enriquecimiento sin justa causa; buena fe de la empleadora; mala fe del demandante; prescripción; alcance de la Ley 361 de 1997; inexistencia del nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del actor; improcedencia e imposibilidad del reintegro; causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo; y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 14 de julio de 2023, el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió:

> **PRIMERO: ABSOLVER a GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A**, de todas y cada una las pretensiones incoadas por **JHON ISMAEL HERNÁNDEZ GARCÍA** en su contra, de acuerdo con la parte motiva de la presente decisión.
>
> **SEGUNDO:** DECLARAR probada las excepciones de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido.
>
> **TERCERO**: Condenar en Costas a cargo del extremo demandante, quien deberá cancelar como agencias en derecho la suma de $500.000.

CUARTO: CONSÚLTESE con el superior la presente sentencia en favor de la demandante, para que la misma sea estudiada en el Grado Jurisdiccional de Consulta, teniendo en cuenta lo establecido por el Art. 69 del C.P.T. y S.S.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandante, a través de la sentencia del 29 de septiembre de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, decidió:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 14 de julio de 2023, por el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., para en su lugar **DECLARAR** la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, por tanto, disponer que el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido la ruptura del vínculo laboral, por lo que debe proceder a reintegrar al trabajador al mismo cargo que desempeñaba al momento de la desvinculación o uno de igual o superior categoría acorde a su estado actual de salud, conforme a lo considerado.

SEGUNDO: En consecuencia, **CONDENAR** a la demandada **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.** al reintegro de **JHON ISMAEL HERNÁNDEZ GARCÍA**, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o superior categoría, conforme sus condiciones de salud y a **cancelarle** los salarios, prestaciones sociales y extralegales a que hubiera lugar, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, dejadas de percibir entre 25 de agosto de 2015 y el momento del reintegro efectivo al cargo. Sumas que deberá cancelar debidamente indexadas de conformidad con los criterios expuestos en la parte motiva de la presente decisión.

TERCERO: **CONDENAR** a **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.** a pagar a **JHON ISMAEL HERNÁNDEZ GARCÍA** la suma de **$19.143.054** por concepto de indemnización consagrada en el 26 de la Ley 361 de 1997, que deberá cancelar debidamente **indexada**.

CUARTO: **DECLARAR** probada la excepción de **compensación** propuesta oportunamente por la parte demandada y, por ende, autorizarla a descontar de las condenas aquí impuestas el valor de **$69.408.357** devengado por el demandante por concepto de liquidación definitiva. Las demás excepciones se declaran no

probadas, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

QUINTO: **CONDENAR** en costas en costas en ambas instancias. Las de primera tásense por la A quo.

El colegiado de conformidad con lo previsto por el artículo 66A del CPTSS, comenzó por precisar que el problema jurídico a resolver estaba centrado en determinar, si a la terminación del vínculo laboral que se produjo el 25 de agosto de 2015, el accionante se encontraba amparado por el denominado fuero de salud y, por ende, si la finalización del contrato se tornaba ineficaz al no contar la demandada con el aval del Ministerio del Trabajo, y determinar la procedencia del reintegro, el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir e indemnizaciones a que hubiese lugar.

Recordó lo previsto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo señalado por el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013 que en virtud de lo previsto por el artículo 61, derogó el Decreto 2463 de 2001 que establecía los grados de severidad de la limitación para hacer o no viable la protección y, en seguida hizo énfasis en que «*no resulta plausible*» acudir a tales porcentajes para determinar la limitación, máxime cuando en el proceso estaba demostrado que la terminación del vínculo contractual era posterior a la fecha en que ya había entrado a regir el Decreto 1352 de 2013, pues el nexo finalizó el 25 de agosto de 2015.

Explicó que no podía perderse de vista lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia CC SU-049-2017, en

la cual se determinó que una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación cuando son despedidos, que es precisamente lo que buscó protegerse con la expedición de la citada Ley 361 de 1997. En esa misma línea reprodujo apartes de la providencia CC T-041-2019.

Aclaró que en ambas providencias del tribunal constitucional, se dejó precisado que el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones, puede ser despedido cuando existe una causal objetiva para la culminación del vínculo; de ahí que, de no existir dicha causal, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del inspector del trabajo para dar por culminado el nexo. Se refirió también a lo dicho en la decisión CC T-320-2016.

Consideró que el «*demandante debía acreditar que contaba con circunstancias de salud física o mental que le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental*», y que el empleador conocía de ellas previo al momento de la ruptura del contrato de trabajo, para que así entre a operar la garantía foral contemplada por la mencionada Ley 361 de 1997. Entonces, una vez probada la circunstancia de salud, le corresponde al empleador

acreditar la justa causa que tuvo para poner fin a la relación y por la cual no era necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo. Posición esta que, por demás, estaba acorde con lo expuesto por la Sala de Casación Laboral, entre otras en el pronunciamiento CSJ SL1152-2023.

Bajo los anteriores paramentos, procedió a resolver el caso concreto, para lo cual debía partir del hecho indiscutido de que el vínculo finalizó sin justa causa el 25 de agosto de 2015, que las patologías padecidas por el demandante fueron calificadas por la «*Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen núm. 93387252 del 7 de noviembre de 2019*», denominadas síndrome del túnel carpiano bilateral, epicondilitis media derecha, epicondilitis lateral derecha y otras sinovitis y tenosinovitis y sobre las cuales recibió tratamiento médico desde el año 2014 por diferentes áreas, entre ellas, fisioterapia, salud ocupacional, medicina general, ortopedia y fisiatría, especialidades que ordenaron en múltiples ocasiones analgésicos, terapias físicas y procesos de calificación de origen de patologías y mengua laboral, tal y como daba cuenta el resumen de la historia clínica allegada al plenario y que se sintetizaba en el mentado dictamen.

Evidenció que los padecimientos antes relacionados tuvieron la entidad suficiente para afectar drásticamente su desempeño laboral, al punto que la encartada, a través de salud ocupacional, expidió recomendaciones médicas y laborales los días 15 y 19 de septiembre de 2014, 16 de abril y 24 de agosto de 2015, que consistieron en dar continuidad

al tratamiento médico en EPS, así mismo, con terapia ocupacional.

Observó que el dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, se cimentó a partir de las evidencias médicas registradas el 28 de mayo de 2015. Igualmente, que se allegó dictamen de pérdida de capacidad laboral proferido por la ARL Sura del 27 de enero de 2020, con el que se demuestra que el actor cuenta con una mengua laboral del 15,45% y con fecha de estructuración 22 de enero de 2020, cuyo sustento médico se tomó a partir de los antecedentes médicos que iniciaron en el año 2013.

Concluyó que, para conceder el amparo solicitado por el aquí demandante, no resultaba indispensable acreditar que la condición de discapacidad esté reconocida en un dictamen o que se le identificara de esa manera en un carné, lo importante era que padeciera una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocido por el empleador, tal como se expuso en sentencia CSJ SL2797-2020, de la cual reprodujo algunos apartes.

Dijo que en el *sub examine* era claro que el despido era ineficaz, en tanto el actor estaba protegido por el fuero por discapacidad, ya que *«las patologías sufridas por él le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental»*; además, al momento de la terminación del contrato laboral en efecto se encontraba en tratamiento médico dada su condición de salud y en proceso de calificación del origen de las patologías denominadas

síndrome del túnel carpiano bilateral, epicondilitis media derecha, epicondilitis lateral derecha y otras sinovitis y tenosinovitis, lo cual desencadenó que más adelante se determinará una pérdida de capacidad laboral del 15,45%.

Arguyó que esas deficiencias que eran conocidas por la demandada, porque así lo evidencia el historial clínico ocupacional del 15 y 19 de septiembre de 2014, 16 de abril y 24 de agosto de 2015, máxime que fue el propio representante legal de la encartada, Fernando Rojas Quimbaya, quien informa que la IPS Cruz Roja Colombiana Seccional Cundinamarca y Bogotá, eran quienes hacían los exámenes médicos ocupacionales al interior de la compañía, lo que descarta cualquier manifestación frente a la falta de conocimiento de las patologías del accionante.

Especificó que si bien el actor en el interrogatorio «*adujo la inexistencia de restricción médica al momento en que finiquitó el laborío*», lo cierto era que, los demás medios de convicción allegados al plenario daban cuenta de que presentaba deficiencias significativas en su salud que aumentaron con el transcurrir del tiempo y que llevaron a definir un porcentaje de pérdida en su mengua laboral, de ahí que, debía «*presumirse*» que la terminación del vínculo se dio a causa de las situación de salud padecida por el trabajador, por lo cual le resultaba imperioso pedir permiso al Ministerio de Trabajo para poder finalizar el vínculo contractual. Agregó que, la demandada «*no logró desvirtuar la presunción del despido discriminatorio*».

Esgrimió que al constatarse que la desvinculación del actor se produjo sin una justa causa y sin el aval del ente ministerial, se debía presumir que la causa de la terminación del nexo fue el estado de salud que aquejaba al señor Jhon Ismael Hernández García y en tal virtud correspondía declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, por tanto, disponer que el accionante fuera restituido al mismo estado en que se hallaba de no haber existido la ruptura del vínculo y el consecuente reintegro a su lugar de trabajo, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales legales y «*extralegales a que hubiera lugar*», vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral dejados de percibir desde su vinculación y hasta el momento en que se produzca su restablecimiento.

Puntualizó que también se ordenaba la cancelación de la indemnización de 180 días de remuneración salarial, la indexación de tales sumas y llamó a operar la excepción de compensación con lo cual autorizó *«a la demandada a compensar las sumas pagadas al señor JHON ISMAEL HERNÁNDEZ GARCÍA por concepto de liquidación definitiva recibida al momento de la finalización del laborío»*.

Por todo lo expuesto, revocó la decisión absolutoria de primer grado e impartió las condenas en los términos precisados en la parte resolutiva que se reprodujo al inicio del presente acápite.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Formulado por la parte demandada, concedido por el Tribunal y admitido por esta corporación, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la decisión absolutoria del *a quo*.

Con tal propósito formula tres cargos que fueron replicados por el demandante, de los cuales, la Sala procede a estudiar de manera conjunta los dos primeros, que si bien están dirigidos por vías distintas, acusan igual normativa, la sustentación se complementa y persiguen idéntico cometido; luego se estudiará el tercer ataque.

VI. CARGO PRIMERO

Dice que la sentencia recurrida es violatoria por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 1 y 26 de la Ley 361 de 1997; 2 de la Ley 1618 de 2013, 27 de la Ley 1346 de 2009; 61 del Decreto 1352 de 2013, 26 y 93 de la CP.

En la demostración del cargo comienza por reproducir apartes de la decisión confutada y varias de las disposiciones señaladas en la proposición jurídica, para con ello poner de

presente que la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no opera respecto de cualquier tipo de afección de salud de un trabajador, como erradamente lo entiende el Tribunal, sino sobre aquellas que limiten o dificulten de manera sustancial el desempeño de sus funciones, tal como lo ha reiterado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral que ha sido clara en la necesidad de acreditar limitaciones o dificultades sustanciales para el desarrollo de la actividad contratada como supuesto indispensable para la aplicación de la aludida Ley 361 de 1997. Cita en su respaldo apartes de la sentencia CSJ SL497-2021.

Enfatiza que «*es consciente*» que la línea de pensamiento de la Corte que está vigente en la actualidad, no parte de mecanismos de valoración que no se enfoquen en la discapacidad, «*sino en el entorno de la persona y las barreras que dicho entorno le pueda generar*», para lo cual pone de presente tres puntos que resultan a todas luces relevantes de cara a los aspectos debatidos dentro del presente proceso, a saber: *i)* se resalta que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral no es por sí solo un criterio relevante, a efectos de establecer si una persona sufre o enfrenta dificultades o limitaciones sustanciales para el ejercicio de sus funciones laborales; *ii)* el empleador puede acreditar dentro del trámite que no existen móviles discriminatorios relacionados con el estado de salud de un trabajador, incluso así haya sido despido sin justa causa y, que en tal evento, se hace inaplicable el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y *iii)* que no basta con que exista una afección de salud respecto del demandante, sino que se requiere evaluar si en el aspecto

contextual de la persona esa afectación genera barreras físicas, psicológicas o aptitudinales que le dificulten sustancialmente el desarrollo de la actividad contratada (CSJ SL1154-2023 y SL1504-2023).

Sostiene que lo precedente permite evidenciar que el juez plural desconoció los parámetros establecidos por la jurisprudencia para efectos de la adecuada aplicación del aludido artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues el solo hecho de existir unas afectaciones de salud del actor, junto con unas recomendaciones médicas y con posterioridad a la terminación de la relación de trabajo unos dictámenes de pérdida de capacidad laboral y la determinación del 15,45%, *per se* no lo hace un sujeto de especial protección.

Indica que la colegiatura violó las disposiciones señaladas en la proposición jurídica, pues lo principal que debía hacer era verificar si se configuró el requisito indispensable para la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el sentido de que existieran limitaciones o barreras desde el punto de vista físico, psicológico o actitudinal para el ejercicio de la actividad contratada, que permitieran considerar al promotor del litigio como una persona en situación de discapacidad, pues como lo ha sostenido la Sala de Casación Laboral incluso la propia Corte Constitucional, no cualquier afectación de salud, genera una discapacidad laboral.

Puntualiza que de acuerdo con la «*interpretación correcta de las normas denunciadas*», la garantía de la

estabilidad laboral reforzada se establece cuando se demuestra que la patología que padece el trabajador, le produjo limitaciones en su estado de salud que realmente afecten las posibilidades para desarrollar la labor para la cual fue contratado, pues de lo contrario, cualquier trabajador con unas patologías o recomendaciones contaría con dicha garantía «*tergiversando el sentido que el legislador le quiso dar*», así como el entendimiento dado por esta corporación a dichas preceptiva, pues la intelección correcta supone el deber del operador judicial de verificar que dichas afectaciones le implicaron cambios sustanciales en las funciones laborales para la cuales fue contratado el trabajador y no dar por sentado que por existir unas patologías, recomendaciones médicas y un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, automáticamente generaban cambios sustanciales en las labores que desempeñaba en su día a día.

Destaca que el error que se le atribuye al Tribunal es evidente y trascendental, pues le bastó en su interpretación con tener por probado que el accionante contaba con unas afectaciones de salud, recomendaciones médico ocupacionales, incluso una determinación de la pérdida de capacidad laboral casi cinco años después de finalizado el contrato de trabajo, para con ello establecer erradamente que gozaba de la garantía de la estabilidad laboral, desconociendo que hay otro requisito, incluso el más importante, como lo indica la norma, que consiste en establecer si esas patologías al actor le presentaba dificultad para ejecutar normalmente su labor.

Concluye que además de establecer la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación de mediano o largo plazo entendido todo ello como el factor humano «[…]*era necesario el estudio de la presencia del factor contextual»* esto es *«[…]el análisis de cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias el entorno laboral y actitudinal, elemento que se establece en la Ley y que dada la errada interpretación de la norma pasó por alto el juez de segunda instancia».*

VII. CARGO SEGUNDO

Dice que la sentencia confutada es violatoria por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 1 y 26 de la Ley 361 de 1997; 2 de la Ley 1618 de 2013, 27 de la Ley 1346 de 2009; 61 del Decreto 1352 de 2013, 26 y 93 de la CP.

Asegura que el Tribunal cometió los siguientes errores de hecho:

1. Dar por probado sin estarlo que, al momento de la terminación del contrato de trabajo del actor, este sufría una limitación de salud que le impedía o dificultaba de manera trascendental el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares.

2. Dar por probado sin estarlo que, General Motors Colmotores S.A., conocía de los exámenes ocupaciones realizados por un tercero a favor del actor.

3. No dar por probado estándolo que, el demandante confesó que para el momento de la terminación de la relación laboral no contaba con restricciones médicas que le impidieran

desarrollar sus funciones en el cargo de supervisor operativo y de calidad.

4. No dar por probado estándolo que, al momento de la terminación del contrato de trabajo del actor, existía una causal objetiva de terminación de la relación laboral.

5. Dar por probado sin estarlo que, las afectaciones de salud del actor fueron la determinación de la finalización del vínculo laboral.

6. Dar por probado sin estarlo que, con la reclamación que el demandante le presentó a mi representada el día 24 de agosto de 2018, interrumpió el término de prescripción para los beneficios, bonos, auxilios de primas extralegal, semestral y antigüedad, becas para hijos y demás beneficios que se desprendan del pacto colectivo de trabajo ASTRAPAC.

7. Dar por probado sin estarlo que, el actor era beneficiario de los beneficios extralegales pactados en el pacto colectivo.

En la demostración del cargo, expone que tales dislates se produjeron porque el juez de apelaciones no valoró correctamente: la confesión del demandante en su interrogatorio de parte; el interrogatorio absuelto por el representante legal de la demandada; y la reclamación contentiva de la solicitud de reintegro.

Y por no haber apreciado la comunicación emitida por el gerente de relaciones laborales atinente al movimiento interno - asignación de cargo; la certificación Laboral del 15 de octubre de 2021 emitida por la líder *GBS Talent Servicies;* y la certificación emitida por la gerencia de operaciones de manufactura.

Del mismo modo, aludió a la inadecuada estimación de las pruebas no calificadas, esto es, el dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 7 de

noviembre de 2019; la historia clínica emanada de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cundinamarca y Bogotá; y el dictamen de pérdida de capacidad laboral proferido por ARL Sura el 27 de enero de 2020; y a su vez por no haber apreciado las declaraciones de Jhon Rios; Helver Bustos; Jhon Téllez y Evelio Cruz; y la Resolución 2227 de 08 de julio de 2019.

En la demostración del cargo comienza por reproducir varios apartes de la decisión recurrida, para en seguida sostener que el *ad quem* para efectos de dar por acreditada la situación de discapacidad del aquí demandante, consideró: *i)* que el actor se encontraba en tratamiento médico dada su condición de salud y además en proceso de calificación del origen de las patologías denominadas síndrome del túnel carpiano bilateral, epicondilitis media derecha, epicondilitis lateral derecha y otras sinovitis y tenosinovitis (flexores y extensores del carpo bilateral); *ii)* que el dictamen rendido por la junta de calificación de invalidez, se determinó una pérdida de capacidad laboral de 15,45%, *iii)* que la empresa conocía el estado de salud del trabajador; y *iv)* que dicho problema de salud determinó la finalización del vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

Sostiene que para desvirtuar dichas inferencias o conclusiones de la alzada y con ello demostrar los yerros fácticos en los cuales incurrió de manera ostensible, basta con analizar el interrogatorio de parte, en el cual el convocante a juicio confiesa que si bien padecía algunas

afectaciones en su salud, no contaba con restricciones médicas para la fecha del despido, explica además que no estuvo incapacitado o por lo menos no le notificó a la empresa al momento de la terminación de la relación laboral y lo más importante, admite que trabajo en diferentes cargos no por que fuera reubicado, sino por cambios administrativos internos de la empresa o por cierres de áreas de trabajo, que incluso lo llevaron a ser promovido, sin que se diera reubicación laboral alguna y menos aún un impedimento para continuar prestando sus servicios de manera normal, eficiente y sin contratiempos, no existiendo barreras de acceso, sin restricciones o recomendaciones en el mismo cargo para el cual fue contratado de controlador de procesos y calidad, pues no fue objeto por parte de sus médicos tratantes de alguna medida de esta naturaleza.

Esgrime, que es el mismo actor es quien hace una descripción detallada de sus funciones, sin que de la misma se pueda inferir o colegir que no pudiera desarrollarlas y menos aun que sus afectaciones de salud se lo impidieran, medio de convicción suficiente para acreditar los ostensibles yerros en los cuales incurrió el fallador de segundo grado.

Puntualiza que las manifestaciones del demandante son corroborados con las diferentes certificaciones laborales, que dan cuenta que los movimientos internos de los cargos y asignaciones salariales, que no tenían origen en una reubicación laboral; agrega que también evidencian que el accionante se desempeñó en el cargo de controlador de procesos y de calidad, manteniendo las mismas escalas

salariales, bajo las iguales condiciones, esto es, funciones, horarios, sin ninguna barrera o de trato desigual con sus demás compañeros, las que transcribe *in extenso*.

Luego expresa que:

> […] de los medios de prueba antes descritos no hay duda de que el actor a pesar de haber presentado unas afectaciones de salud, prestó sus servicios sin ningún contratiempo, anomalía, trato o barrera, condición, cumpliendo sus funciones, requerimientos, exigencias el entorno laboral y actitudinal desde el inicio de la relación laboral y hasta la finalización como controlador de calidad, lo que desvirtúa a simple vista el argumento plasmado en la sentencia de segunda instancia, según el cual, el demandante era un sujeto de especial protección por el solo hecho de contar con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 15,45%, unas recomendaciones médicas y unas afectaciones de salud, pues como se indicó y orienta la nueva tesis de la H. Sala Laboral, resulta imperioso al momento de evaluar la situación de discapacidad del trabajador, en aras de analizar si las deficiencias que padece conllevan a la protección de la estabilidad laboral reforzada, que el juez de conocimiento realice un estudio acucioso del cargo desempeñado por el trabajador demandante, las funciones, lo que se entiende como el factor contextual.
>
> Luego de dichos análisis, debió realizar la contrastación e interacción entre la deficiencia o limitación que padece el trabajador con el entorno laboral y con ello verificar la imposibilidad para desarrollar la labor para la que fue vinculado.
>
> Además, debió el Tribunal determinar si de acuerdo con los medios de prueba el trabajador estaba en situación de discapacidad porque además de sufrir algún tipo de deficiencia, **tenía barreras que le impidieran el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con sus compañeros**.
>
> (La negrilla es del texto)

Insiste que los problemas de salud no le dificultaban sustancialmente el desarrollo de las funciones contratadas por el empleador, pues así lo aceptó en el interrogatorio de parte el propio actor al indicar que prestó sus servicios como

controlador de calidad normalmente, labor para la cual fue contratado y que incluso para la fecha de terminación del vínculo no presentaba ninguna incapacidad, restricción médico ocupacional, siempre recibió el mismo trato con sus compañeros y desempeñó su labor con eficiencia y con vocación de permanencia.

Especifica frente a lo dicho por el representante legal de la demandada en el interrogatorio absuelto, en cuanto informó que la IPS Cruz Roja Colombia Seccional Cundinamarca y Bogotá, era la entidad que hacía los exámenes médico ocupacionales al interior de la compañía, que ello no constituye una confesión de parte que genere consecuencias adversas a la accionada; pues es evidente que se saca de contexto lo indicado por el interrogado, quien en efecto señala que dicha IPS es quien realiza ese apoyo y los servicios asistenciales, pero este solo hecho no significa el pleno conocimiento de la empresa de la historia clínica que goza de reserva, máxime que la circunstancia de que un tercero presté sus servicios en las instalaciones del empresario, no supone el conocimiento *per se* de los diagnósticos médicos como equivocadamente lo coligió el Tribunal, ya que no existe en el plenario soporte probatorio alguno que respalde tal inferencia.

Reitera que, si la colegiatura hubiese revisado con detenimiento las demás respuestas del interrogatorio de la accionada, habría observado que el representante legal fue enfático en señalar que el promotor del litigio al momento de la finalización de la relación laboral no contaba con

restricciones ni recomendaciones médicas y que en el último año solo presentó una incapacidad de un día. Trascribe varios apartes de dicha probanza.

Pone de presente que el estudio de tales medios de convicción, demuestra con claridad los dislates de orden fáctico arriba individualizados, lo cual habilita a la Sala a estudiar las pruebas que no son calificadas en casación, empezando por el testimonio rendido por Jhon Edison Rios, quien es contundente en señalar que el demandante desempeñó sus funciones sin ningún contratiempo, en las mismas condiciones que los demás compañeros, y que nunca fue reubicado por enfermedad, pues se mantenía en el mismo cargo de controlador de calidad.

Aduce que el testigo Helver Bustos, supervisor del Departamento Médico de la demandada, explica que la empresa no contaba con notificaciones de restricciones médicas o incapacidades vigentes, lo que por sustracción de materia permite inferir que el trabajador desarrollaba de manera normal, cotidiana y sin ningún clase de barreras sus actividades rutinarias como controlador, apoyándose en su labor de ayudas ergonómicas como grúas, además que su labor es táctil y visual, a efectos de verificar que no existan imperfectos que en manera alguna suponía el trabajo manual o repetitivo.

Manifiesta que el deponente Jhon Téllez, compañero de trabajo del actor, narra que el demandante prestó sus servicios de manera normal y si bien el testigo refiere que le

dolían las manos, lo cierto es que nunca notificó a la compañía algún tipo de restricción que impidiera realizar sus actividades, pues siempre lo vio trabajando, lo que supone la realización de sus tareas de manera rutinaria y sin contratiempos derivados de alguna patología que le impidieran sustancialmente desarrollar sus labores.

Expone que el testigo Evelio Cortés, en su condición de Gerente Regional Andino de la demandada, da cuenta que el actor no tenía restricciones médicas que le impidieran desarrollar las funciones en el cargo de controlador; dicho que concuerda con los demás medios de pruebas analizados y que permite establecer que nunca existieron barreras en el factor contextual de la labor desarrollada por este.

Explica que el Tribunal distorsionó el contenido de la historia clínica de la Cruz Roja Colombiana - Seccional Cundinamarca – Bogotá, al inferir de ella que el demandante para el momento del despido, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo y además que en su caso particular existen barreras (actitudinales, comunicativas, físicas, sociales, culturales o económicas etc.) que le impidiera el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores de la empresa; lo cual es totalmente equivocado, pues en ninguna parte de ella, se indica que el accionante padeciera de alguna insuficiencia, todo lo contrario en las diferentes consultas realizó el actor, se evidencia que no presentaba deficiencia alguna.

Anota que frente al dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 7 de noviembre de 2019, el fallador de la alzada no se percató que al resolver la controversia la Junta Nacional de Calificación tomó un análisis del puesto de trabajo de fecha: *«06/10/2015»* es decir, cuando el colaborador llevaba meses sin laborar en la compañía; conceptos médicos de fechas: *«17/03/2017; 09/05/2017; 02/06/2017; 28/05/2015; 28/09/2015; 30/01/2017»* y valoraciones del calificador del *«24/09/2019»*; lo cual resultaba de vital importancia tenerlo en cuenta, porque de una parte estas fueron ulteriores a la terminación de la relación laboral y de otra, porque a pesar de que el Tribunal trató de morigerar dicha situación indicando que fueron patologías adquiridas en vigencia de la relación laboral, lo cierto era que, no cualquier afectación de salud es la que activa la protección o amparo reclamado.

Puntualiza que ninguna valoración médico ocupacional le restringía al accionante la prestación de sus servicios o labores de manera normal en igualdad de condiciones con sus otros compañeros; punto de inflexión que era necesario probar en el proceso para acceder a las pretensiones incoadas y, que, dada la equivocada estimación del material probatorio, las conclusiones de segunda instancia eran distantes de lo que realmente la prueba indicaba.

Precisa que, si bien el vínculo terminó sin justa causa, lo cierto fue que ello obedeció a una razón objetiva lejos de tener visos de discriminación, pues la compañía estaba pasando por una situación de caída de producción, lo que

condujo a la reducción de los turnos y desafortunadamente prescindir de los servicios de 142 trabajadores como se acredita con la certificación emitida por la misma demandada. Lo anterior, también fue ratificado por el gerente de operaciones de manufactura en su testimonio, quien explicó detalladamente la situación crítica de la empresa.

Expresa que el sentenciador de segundo grado también se equivocó al dar por probado, sin estarlo, que con la reclamación que presentó el demandante al empleador el día 24 de agosto de 2018, se interrumpió el término prescriptivo, por un término de tres años, que no fue superado con la presentación de la demanda inicial. Esto en razón a que si bien Hernández García, presentó una reclamación en dicha data que aludía a una «*Solicitud de reintegro laboral*» que no se aportó al plenario, no elevó petición alguna frente a los beneficios contemplados en el Pacto Colectivo de Trabajo Astrapac; por lo cual resulta viable determinar que ha operado el fenómeno de la prescripción, frente a todos los derechos laborales y beneficios causados con anterioridad al 9 de agosto de 2018, teniendo en cuenta que la demanda inicial se radicó el 9 de agosto de 2021.

Destaca que el error del Tribunal al analizar este documento está centrado en que desconoció su contenido y las implicaciones que para el actor generaba el hecho de no reclamar de manera individualizada los que consideraba tenía derecho. Circunstancia que no puede ser desconocida por la Sala y deberá casarse la sentencia de segunda instancia también en este punto.

Agrega que, el juez plural tuvo por probado sin estarlo, que el actor tenía derecho a las prerrogativas extralegales contempladas en el pacto colectivo. Sin embargo, ese estatuto nunca fue aportado al expediente, razón por la cual, no está acreditado que el convocante a juicio fuera realmente beneficiario, menos aún se demostró cuáles son las prerrogativas extralegales a que tenía derecho, constituyéndose esta omisión claramente con un error de hecho, al tener por demostrado algo que realmente no se encuentra acreditado en el proceso.

VIII. LA RÉPLICA

La parte demandante, en síntesis, se opone a la prosperidad del primer cargo, bajo el argumento que la sentencia de segundo grado en momento alguno viola las disposiciones señaladas en la proposición jurídica, pues tomó como punto de partida el hecho de determinar si realmente se encontraba en una condición de salud que le impidiera o dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, culminando con el análisis sobre la presunción de despido discriminatorio, que lo dio por acreditado.

Sostuvo que lo anterior se hizo soportado en el precedente judicial sobre el «*modelo social de la discapacidad*». Precisa que en momento alguno la decisión recurrida está soportada en los porcentajes de pérdida de la

capacidad laboral, como erradamente lo entiende la parte recurrente.

En relación con el segundo ataque, manifiesta que ninguna de las pruebas calificadas, demuestran los dislates de orden fáctico señalados, en especial, lo manifestado por el demandante al rendir su interrogatorio de parte, que no puede tomarse como una confesión en los términos del artículo 191 del CGP, ello en razón a que sobre los hechos respecto de los cuales la ley exija otro medio de prueba como sería la prueba técnica, no es viable acudir a la confesión de parte.

De otro lado, manifiesta que el interrogatorio del representante legal de la demanda no es prueba calificada y que los demás medios de convicción fueron debidamente valorados por el sentenciador de la alzada; que la solicitud de reintegro efectuada por el actor, con la cual se interrumpió la prescripción, llevaba implícita la solicitud de pago de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales que devengaba al momento de terminar la relación subordinada y que, el despido sin justa causa, contrario a lo sostenido por la censura, no es una causa objetiva.

IX. CONSIDERACIONES

La Sala comienza por memorar que el *ad quem* siguiendo la línea de pensamiento fijada por la Corte Constitucional, entre otras, en la sentencias CC SU-049-2017, que en su decir estaba en armonía con lo dicho por

esta corporación en la decisión CSJ SL1152-2023, concluyó que el despido de Jhon Ismael Hernández García era discriminatorio, en tanto para la data que finalizó el vínculo subordinado, 25 de agosto de 2015, conforme a las pruebas por el analizadas, este sufría una limitación de salud que le impedía o dificultaba de manera trascendental el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, de ahí que, imperiosamente debía llamar a operar los presupuestos previstos por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por su parte, la censura no comparte tales conclusiones por dos razones:

La primera de orden jurídico, referida a que el Tribunal se alejó del precedente jurisprudencial fijado por esta Sala de la Corte, entre otras en las sentencias CSJ SL497-2021, SL1154-2023 y SL1504-2023, que señalan que para llamar a operar el fuero respecto de quien se encuentra en estado de discapacidad, no basta con que exista una afección de salud respecto del demandante, sino que se requiere evaluar si en el aspecto contextual de la persona esa afectación genera barreras físicas, psicológicas o aptitudinales que le dificulten sustancialmente el desarrollo normal de la actividad contratada.

Y la segunda de índole fáctico, en tanto considera que el actor y conforme a las pruebas allegadas al proceso, no se demuestra que este fuese merecedor del fuero de estabilidad por discapacidad, máxime que es el mismo trabajador quien confiesa que para la data del despido no estaba reubicado o

se le dificultase desarrollar sus actividades en igualdad de condiciones que sus compañeros de trabajo, esto es, no tenía una barrera que le colocase como un sujeto de especial protección por discapacidad.

En este orden, le corresponde a la Sala dilucidar desde una perspectiva jurídica y fáctica, si el sentenciador de segundo grado se equivocó al concluir que, para la fecha de finalización del vínculo laboral que se produjo el 25 de agosto de 2015, Jhon Ismael Hernández García estaba amparado por fuero por discapacidad, en los términos contemplados por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.- Desde lo jurídico.

Sobre el particular, la Sala precisa que, en un comienzo la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, consideraba que para un trabajador sea beneficiario a la protección de estabilidad laboral reforzada por salud, consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no era suficiente con acreditar que, al momento del finiquito laboral, el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en un 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 tomo un nuevo rumbo al encontrarse frente a la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, concluyendo 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 solo para entender en qué consiste el concepto de discapacidad, sino para tenerlos en cuenta al momento de darle contenido y alcance a la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así, en la decisión CSJ SL1152-2023 reiterada por esa Sala en la sentencia SL3088-2024, 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 y negrilla de la Sala).

Ahora bien, en la decisión que se acaba de transcribir, la Corte destacó que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, sería compatible 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, posición que por demás se mantiene vigente al punto que fue reiterada en la decisión CSJ SL414-2025, donde se explicó:

> Al respecto, vale la pena recordar que el criterio actual de la Corte, en cuanto a la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, parte de que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7.° del Decreto 2463 de 2001, hasta su derogatoria mediante el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, fue compatible con los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 (31 de julio de 2009), para deficiencias de largo plazo y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (CSJ SL1491-2023, SL1268-2023, entre otras).

Así que, en los demás casos, como el que ocupa la atención de la Sala, en que la terminación del vínculo ocurrió el 25 de agosto de 2015, hecho que no se discute, la definición de la situación de discapacidad alegada debe ser analizada al amparo de la aludida convención y no de un factor numérico.

Entonces y atendiendo los lineamientos fijados en el pronunciamiento CSJ SL1152-2023, que deben seguirse en

virtud de lo previsto por el inciso segundo del artículo 2 de la Ley 1781 de 2016, se tiene que, bajo la égida del instrumento internacional antes referido, la procedencia de la garantía de estabilidad laboral por discapacidad 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 Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud -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 demostrados 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-.

Solo a partir de dicho análisis, que debe ser objetivo y ponderado, no de simples suposiciones, es que puede evidenciarse 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.

Por otro lado, en la citada sentencia CSJ SL1851-2023, la Corte señaló que en un proceso judicial en el que se alega el fuero de discapacidad, al trabajador que solicita el amparo le corresponde demostrar que para el momento en que se produjo la terminación del contrato tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación, o que era notoria; por ende, a este último para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio tiene que probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, acreditar que eran una carga desproporcionada o irrazonable, hecho comunicado al trabajador; o que la terminación del vínculo

se fundó en una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria.

Así las cosas y con sustento en la jurisprudencia antes citada, se advierte una errada interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por parte del Tribunal, pues a efectos de verificar la configuración de la protección foral por salud, no le resultaba suficiente al *ad quem* encontrar acreditado que, para la fecha de terminación de la relación laboral, el demandante padecía varias enfermedades, sino que, como lo señala la censura, con pruebas que real y efectivamente así lo demuestren, no con simples hipótesis sin corroboración alguna. En otras palabras, debía verificar si estaba acreditado que el actor se encontraba en presencia de una barrera 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 trabajadores.

Finalmente, se insiste, para casos como el presente que se debate la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad, es al trabajador a quien le corresponde demostrar que tenía una discapacidad -deficiencia más barrera laboral- y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria, por lo tanto demostrado ello, se itera, corresponde al empleador para desestimar la presunción de despido discriminatorio, probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, acreditar que eran una carga desproporcionada o irrazonable que le fue comunicada al

trabajador; también, puede probar que existió una causal objetiva.

Por todo lo anterior, el primero de los ataques, dirigido desde una perspectiva jurídica prospera.

2.- Desde lo fáctico.

La censura expone que del análisis correcto de los diferentes medios de convicción tenidos en cuenta por el Tribunal, como de los no valorados, se infiere de manera evidente, contrario a lo considerado por el *ad quem,* que el accionante al momento de la terminación del contrato de trabajo, no sufría una limitación de salud que le impidiese o dificultara de manera trascendental el desarrollo de sus funciones en condiciones regulares, menos que estuviese reubicado o siquiera incapacitado. Agrega que, tales probanzas, tampoco demuestran que el empleador fuese conocedor de las deficiencias que padecía el aquí demandante al momento del despido.

En esas dos perspectivas, la Sala inicialmente procede a estudiar los diferentes medios de convicción calificados denunciados por la censura, si de su análisis se encuentra acreditado alguno de los dislates de orden fáctico señalados en el cargo, la Sala procederá al estudio de los que no ostentan tal connotación.

A. Confesión - interrogatorio de parte del actor.

Para dilucidar si existe confesión por parte del promotor del litigio en relación con los hechos alusivos a que para la fecha del despido no estaba reubicado, no tenía recomendaciones y que en el último año de servicios no había presentado incapacidad alguna, resulta pertinente reproducir las preguntas realizadas por la jueza del conocimiento y las respuestas dadas por el actor, esto en razón a que las cinco preguntas efectuadas por la apoderada de la demandada y sus respectivas contestaciones, nada trascendental aportan al proceso.

[…]

JUEZA: Usted en virtud de sus patologías y en vigencia de la relación laboral cuándo fue la última restricción médica que le entregó su médico tratante.

DEMANDANTE: Doctora yo no alcance a entregar las restricciones porque cuando yo notifiqué a la empresa de mis patologías ese día fui despedido.

JUEZA: o sea usted nunca le entregó las recomendaciones médicas al empleador.

DEMANDANTE: No doctora, porque cuando yo la (sic) notifiqué aquí a empezar a proceso (sic) para determinación del origen, ese día me despidieron, yo hice una carta al mediodía y ese día fue despedido a las 3:30 de la tarde.

JUEZA: No señor Jhon, usted no me está entendiendo la pregunta, yo no le estoy preguntando sobre cuando inició el proceso de calificación que es la respuesta que usted me está dando, yo lo que le estoy preguntando es que voy a ser un poco más clara de pronto es que no me he hecho explicar, cuando usted empezó a ir al médico por los quebrantos de salud que presentó le expidieron alguna recomendación médica, alguna restricción médica.

DEMANDANTE: No señora.

JUEZA: Presentó incapacidades durante el último año que laboró para la empresa

DEMANDANTE. No señora.

JUEZA: Cuénteme que funciones desarrolla usted.

DEMANDANTE: yo primero trabajé como operario de manejo de materiales hasta año del 2000 al 2010, yo destapaba cajas, surtía material, destapaba unas cajas de tamaño grande utilizando herramientas como martillo, pistola neumática, barra como de unos seis kilos, surtíamos la línea y manteníamos, abastecíamos el material de la línea para que hubiera secuencia de producción. JUEZ: okey, esto es del 2000 al 2010 y después del 2010.

DEMANDANTE: En ese tiempo hubo un despido y a mí me pasaron como controlador de calidad de manejo de materiales, pero en ese tiempo existían cuatro controladores y sólo nos dejaron dos, o sea me nombraron y me dejaron dos controladores y el trabajo se nos incrementó porque empezó a llegar un modelo nuevo general SAIL, y ese modelo como era nuevo venía material muy deteriorado entonces había que inspeccionar mucho material al día y siempre se le solicitó a nuestros jefes que nos dieran una área de inspeccionar y en ningún momento nos dieron un área, nos tocó inspeccionar con las manos en los pasillos como pudiéramos y tocaba sacar puerta que era lo que más del año las puertas en los vehículos eran puertas que pesaban entre 15 a 20 kilos, nos tocaba sacarlos a nosotros a pulso.

JUEZA: ¿Señor Jhon ese fue el último cargo que usted desempeñó?.

DEMANDANTE: No señora, después el área de manejo material porque pasaron a hacer por outsourcing y yo fui pasado al área de producción como controlador de procesos, controlador de procesos, en el 2015 inicios del 2015 finales de 2014 comienzos de 2015 y, ya para esa época entonces yo quedé me pasaron me nombraron controlador pero me mandaron fue a ensamble pero me pusieron a ensamblar instalaciones y surtir puertas a línea, o sea el cargo en realidad de contralor de proceso nunca lo ejercí, porque siempre fue estuve en producción como operario nombrado como controlador pero como operario.

JUEZA: okey, me decía entonces que ese último cargo era ensamblar materiales y que fue lo otro que me dijo que me hacía.

DEMANDANTE: Ensamblar instalaciones y surtir puertas a línea.

JUEZA: Como era la labor de surtir las puertas.

DEMANDANTE: Se cogía con un dispositivo, con una ayuda ergonómica que era una grúa, se montó en un dispositivo y se llevaba en línea para que la ensamblara a la cabina.

JUEZA: O sea eso lo hacía con una grúa.

DEMANDANTE: Hubo ayuda de puentes para esta operación.

(El subrayado es de la Sala).

El examen objetivo de este medio de convicción, muestra que el señor Hernández García, en los términos del artículo 191 del CGP, confiesa dos hechos trascendentales para el desenlace del proceso: el primero, referido a la inexistencia de un estado de discapacidad (deficiencias más barreras) para la fecha del despido y, el segundo que, su empleadora para la citada data no tenía conocimiento de la existencia de dichas deficiencias que padeciera el trabajador.

En efecto y respecto del primero de tales hechos, el demandante indica que para la data en que fue terminado el vínculo laboral, 25 de agosto de 2015, no estaba reubicado, no contaba con restricciones médicas para el desempeño de sus labores, más aún, pone de presente que en el último año de servicios no estuvo siquiera incapacitado y lo más importante, expone que continúo laborando en los diferentes puestos de trabajo, sin contratiempos, barreras de acceso, restricciones o recomendaciones en el mismo cargo para el cual fue contratado.

La anterior manifestación, por sí sola, deja sin piso la conclusión del sentenciador de la alzada al deducir que *«las patologías sufridas por él le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental»*, cuando es el propio actor quien confiesa todo lo contrario, esto es, que para la fecha

del despido no tenía restricciones, no estaba incapacitado y desempeñaba sus labores con normalidad, de ahí que la «*presunción*» del Tribunal pierde respaldo probatorio, con lo cual se convierten en simples suposiciones.

Y en cuanto al segundo hecho, el promotor del litigio confiesa que su empleador no conocía las patologías que padecía, que ello lo hizo con posterioridad al despido, con lo cual se cae el otro soporte del colegiado alusivo a que General Motors, para la data del finiquito laboral sabía del estado de salud del demandante, confesión esta que *per se* descarta que su despido fuese discriminatorio.

2.- Comunicación fechada el 2 de marzo de 2015 y certificación (f.° 304 y 305).

Tales documentales acreditan el accionante a partir marzo de 2015, efectivamente fue reubicado en el cargo de «*CONTROLADOR DE PROCESOS*», pero tal ajuste que realizó la demandada, en momento alguno obedeció al acatamiento de una recomendación médica o restricción para el desarrollo normal de las labores desempeñadas por el trabajador, que el mismo las describe al rendir el interrogatorio de parte, sino a movimientos internos propios de una organización empresarial como lo es la aquí la sociedad enjuiciada.

Así se evidencia en la comunicación del 2 de marzo de 2015 recibida por el actor al día siguiente (f.° 304 c. digital) que está en armonía con la certificación de folio 305 que da cuenta del último cargo y salario percibido por el convocante

a juicio. En efecto, la primera de tales documentales textualmente señala:

> Bogotá D.C., 02 de Marzo de 2015
>
> Estimado
> **HERNANDEZ GARCIA JHON ISMAEL**
> Carné# 7374
> E. 5. M.
>
> Ref. **Movimiento Interno -Asignación de Cargo**
>
> Dando continuación al proceso de movimientos internos que se han producido dentro de la empresa de cara a la separación de las actividades logísticas del área de manejo de materiales notificada el pasado 29 de enero de los corrientes, nos dirigimos a usted para informarle que a partir del día primero (1º) de febrero de 2015 (sic), el cargo que usted desempeña dentro de la compañía es de CONTROLADOR DE PROCESOS, en el área de ENSAMBLE AUTO Validado, percibiendo la misma asignación salarial actual de conformidad con la escala salarial de la empresa.
>
> Para el mencionado cargo usted recibirá el respectivo entrenamiento en cada una de las actividades que desempeñará. Por último, reiteramos su colaboración para que el proceso de empalme y entrega del proceso de manejo de materiales continúe siendo la muestra de su dedicación y compromiso con la empresa.
>
> Atentamente
>
> **Fernando Rojas Quimbaya.**
> Gerente Relaciones Laborales

(El resaltado es del texto, el subrayado de la Sala).

3.- Historia Clínica – Cruz Roja Colombiana (f.° 58 a 69).

Sobre el particular y previamente a abordar su estudio, debe recordar la corporación que este medio de convicción es hábil en la casación del trabajo, en cuanto «*su contenido*

representa lo que el médico registró sobre el estado de salud del trabajador» (CSJ SL1221-2020, SL1817-2023 y SL 3506-2024).

Así las cosas, debe recordarse que el Tribunal acudió a la historia laboral para restarle vigor a lo expresado por el promotor del proceso y con ello concluir que para la data del despido, padecía de patologías que «*le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental*», inferencia que, como acertadamente lo pone de presente la censura, es ostensiblemente equivocada, para lo cual resulta suficiente echar un vistazo a las dos citas médicas que asistió el actor en el año 2015 y con anterioridad al despido así:

El *«16/04/2015»* el señor Hernández García, asiste a una cita médica denominada «*EVALUACIÓN OSTEMOSCULAR»* con la fisioterapeuta […], en la descripción osteomuscular de dicha oportunidad se dejó registrado que a las preguntas alusivas a si el demandante había sentido molestias en el «*cuello, col dorsal, codo antebrazo, muñeca-mano*», contestó que «*NO*» a todos ellos; y en relación con la evaluación de la columna vertebral, se dejó registrado «*normalidad*» y el diagnóstico final alusivo a la «*condición osteomuscular*» se dijo que era *«ADECUADA».* Además, en observaciones se describió lo siguiente:

> AMPUTACIÓN DE LA ÚLTIMA FALANGE DEL DEDO MEÑIQUE 34 AÑOS DEL PROCEDIMIENTO LESIÓN POR UN LAZO DE UN CABALLO SE ENRREDO. DOLOR ANTEBRAZO DERECHO POSIBLE TUNEL DEL CARPO IZQUIERDO TRATAMIENTO POR EPS REALIZAR ACTIVIDAD FISICA.

Tal evaluación, como bien lo advierte la parte recurrente, en momento alguno demuestra que el demandante contase con restricciones médicas para desempeñar el cargo de controlador de procesos o de calidad, pues simplemente desde el chequeo de fisioterapia se indican unas observaciones, pero las mismas no dan cuenta que exista incompatibilidad en sus labores con el dolor que presentaba en ese momento.

El *«24/08/2015»*, a las *«14.20»*, esto es un día previo a la terminación del vínculo laboral y a la misma Cruz Roja Colombina, que era la IPS empresarial, el actor asiste a *«CONSULTA DE SALUD OCUPACIONAL»* con la profesional del ramo […], donde se describe que el accionante padece las siguientes patologías generales: «*TENDINITIS QUERBAIN-EXTENSORES MANO BILATERAL, SINDROME TUNEL CARPO DERECHA»*, no obstante y para lo que en realidad interesa para desatar en el caso bajo estudio, en los acápites correspondientes a: «***recomendaciones vigentes por eps/arl»*** se registra «***NO»***, «***reubicación»*** se anota «***NO»***, «***recomendaciones vigentes por empresa»***, también se anota que «***NO»*** (Las negrillas son del documento).

El análisis de este medio de convicción, evidencia que el actor un día antes de la terminación del vínculo, no estaba reubicado, no contaba con recomendaciones vigentes por la EPS/ARL y menos por la empresa, hecho que como se vio fue confesado por el propio demandante y que el Tribunal, de manera ostensible desestimó.

Si bien se hace una descripción de las enfermedades que padecía el señor Hernández García, lo cierto es que dicho documento no da cuenta que estuviese en la imposibilidad de desempeñar para ese instante las funciones de controlador, que tuviera una barrera que le impidiera el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores de la empresa.

Dicho de otra manera, resulta evidente el desacierto que comete el *ad quem* en la valoración de la prueba, pues la misma claramente indica que el actor no se encontraba enfermo, reubicado y menos discapacitado. A pesar de esta evidencia contundente, arriba a una conclusión opuesta, lo que resquebraja la construcción de su decisión, pues no hay soporte que la vuelva infranqueable.

4- Confesión del demandado – interrogatorio de parte.

El fallador de segundo grado para encontrar acreditado el hecho de que General Motors Colmotores, era plenamente conocedor de las diferentes patologías padecidas por el accionante, acudió a lo que en su decir admitió el representante legal de la sociedad convocada a juicio, lo cual tampoco es compartido por la parte recurrente, quien es enfática en señalar que el citado representante jamás confesó.

En esa perspectiva, resulta pertinente reproducir las preguntas realizadas tanto por la jueza del conocimiento

como por la apoderada del actor y las respuestas dadas por el representante legal (R.L.), así:

> **JUEZA.** Precíseme si durante el año 2015, el demandante radicó a la compañía alguna recomendación de orden médico.
>
> **R.L.** No señora, el demandante señor Hernández, no había radicado recomendación alguna.
>
> **JUEZA**: Indíqueme si a lo largo de ese año le radicó alguna incapacidad.
>
> **R.L.** Durante el último año señoría tenemos dentro del control que tenemos de incapacidades una incapacidad de un día.
>
> **JUEZA**: Indíqueme por favor si ustedes tienen registro de que el demandante por parte de la ARL por la EPS se les haya informado que él había iniciado proceso de calificación.
>
> **R.L.**: No doctora, hasta el momento que fue despedido el señor Jhon Ismael no teníamos notificación de la EPS de riesgos laborales de algún tipo de inicio de algún tipo o bien de solicitud de pérdida de capacidad laboral o bien de solicitud de origen definición de origen alguna patología que tuviera señor Hernández.
>
> **JUEZA**: Perfecto, señor Fernando cuáles serán las funciones que debía desempeñar en este cargo que desarrolló como coordinador de procesos y controlador de calidad.
>
> **R.L**. Básicamente inspeccionar, verificar e informar sobre todos los años que pudiesen ocurrir o que pudieran traer las piezas y los materiales para el ensamblaje los vehículos, esto lo hacía de diferente forma dependiendo del tamaño de la pieza si eran piezas pequeñas simplemente dentro de la caja la sacaba y le inspeccionaba o si se notificaba que habían daño puerta y demás con las ayudas ergonómicas de la compañía, la lleva un sitio específico donde él tomaba el material (…) respectivo y emitía respectivo informe para posteriormente la empresa hacer el reclamo.
>
> **JUEZA**: Las ayudas ergonómicas a las que usted me acaba de hacer alusión ¿cuáles eran?
>
> **R.L.** Neumáticas doctora, son grúas, que aprisionan la puerta y obviamente la va empujando la va llevando al sitio donde se va a llevar a cabo la inspección o la lleva la línea de producción para que se produzca el ensamble el vehículo.

JUEZA: Bueno, yo no tengo más preguntas, doctora Liliana tiene usted el uso de la palabra.

APODERADA DEL DEMANDANTE: Muchas gracias su señoría, doctor Fernando buen día, podría usted indicarnos si para el mes de agosto del año 2015 la empresa General Motors Colmotores y la Cruz Roja Colombiana tenían algún convenio relacionado con la asistencia médica para los trabajadores de la General Motors Colmotores.

R.L. Si doctora, […] la Cruz Roja fungió como prestadora del servicio de exámenes médicos como proveedor de exámenes médicos y demás y también como IPS dentro de la planta de producción, lo cual sigue siendo en el día de hoy y ellos prestan servicios asistenciales a los trabajadores de la Compañía primera instancia antes de enviarlo a su respectiva EPS.

APODERADA DEL DEMANDANTE: Sírvase indicar si además de la Cruz Roja con esó convenio que usted nos indica funciona también un departamento de salud ocupacional.

R.L: Correcto doctora, la empresa tiene departamento de salud ocupacional que se encarga de todo lo que tiene que ver con exámenes médicos de ingreso y exámenes periodo ocupacionales de los trabajadores.

APODERADA DEL DEMANDANTE: Para el año 2013, 2014, 2015, cuál de estas dos entidades, o cuál de estas dos ,el departamento de salud ocupacional o la Cruz Roja cuál de ellos practicaban los exámenes periódicos a los trabajadores.

R.L. Doctora el departamento de salud ocupacional nunca ha efectuado exámenes médicos, siempre ha sido a través de un proveedor en ese momento lo hacia la Cruz Roja.

APODERADA DEL DEMANDANTE: Que canal tenía la Cruz Roja Colombiana para informar a la Empresa sobre diagnósticos recomendaciones, de los trabajadores a la empresa.

INTERVIENE LA JUEZA: Doctora Liliana, perdóneme es que no le entiendo la pregunta porque la historia clínica es privada, entonces no le entiendo su pregunta como la está cuestionando, porque la empresa por mandato legal no puede tener acceso a la historia clínica sin autorización del mismo paciente o por orden judicial como lo establece la ley.

Entonces se la reformula a ver si podemos, doctor Fernández en algún momento esta IPS prestadoras de servicios de salud les informaba de algún tipo de hallazgos que encontrara los exámenes periódicos.

> **R.L.** Doctora, como lo manifesté en un principio, cuando era prestadora del servicio todos los exámenes médicos del ingreso los envía al departamento de salud ocupacional y el departamento de salud ocupacional tiene en la potestad y el manejo obviamente de los exámenes de ingreso y los exámenes ocupacional, ya todos los temas de asistenciales como IPS de eso en ningún momento la Cruz Roja le informa, le informa el departamento de salud ocupacional porque como usted lo manifestó doctora eso hace parte de la historia clínica de trabajador entonces no lo informan solamente cuando es del servicio exámenes médico de ingreso los envía al departamento de salud ocupacional quien es el que maneja la custodia de todos los exámenes ocupacional.

(Subraya la Sala).

El estudio de este medio de convicción, muestra que las manifestaciones realizadas por el representante legal de la convocada a juicio lejos están de constituir una confesión de parte que genere consecuencias adversas a la defensa de la compañía en los términos del artículo 191 del CGP.

En efecto, el Tribunal sacó de contexto y tergiversó lo indicado por el citado representante de la accionada, al punto que sus dichos le atribuyó consecuencias que no las tenía, como que él había aceptado que tal entidad hacía parte de los organismos previstos artículo 3 de la Resolución 2346 de 2007, lo cual es errado, pues si bien indicó que la Cruz Roja Colombiana tenía una sede en las instalaciones de la demandada y es quien realiza el apoyo de los servicios asistenciales actuando como IPS, en momento alguno acepta que por ese hecho, ellos conocían las historias clínicas de sus trabajadores, pues las mismas son privadas y no puede ser siempre conocidas por la empresa salvo por decisión del

empleado o de orden judicial, y no hay prueba que demuestre ese conocimiento.

Menos el absolvente acepta que tal entidad es parte de los programas de salud ocupacional de la demandada, como para de ahí inferir que conocía del estado de salud del demandante, ello para la fecha del despido, máxime que es contundente en indicar que el trabajador en momento alguno les informó de su estado de salud, menos que tenía restricciones, o estuviese reubicado. Es más, dicho representante precisa que las labores el accionante las desarrollaba en normalidad de condiciones; lo que significa, que no había barrera alguna para cumplir las tareas asignadas, de ahí que el despido no podía ser discriminatorio.

El estudio de tales medios de convicción, muestran con meridiana nitidez, los equívocos cometidos por el juez de apelaciones, principalmente los referidos a que en su decir, «*las patologías sufridas por él [demandante] le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental*» y además, que para la fecha del despido, 25 de agosto de 2015, la demandada conocía de los padecimientos del actor; esto en razón que el estudió de tales probanzas reseñadas muestran lo contrario e indican que el trabajador no tenía barrera o limitación alguna para el desempeño de sus labores, pues las mismas las desarrollaba con normalidad y sin que presentara alteración alguna, no siendo posible llamar a operar lo previsto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como erradamente lo consideró el sentenciador de alzada.

En este orden y como se demuestran los dislates fácticos alusivos a la inexistencia del estado de discapacidad del demandante, la Sala queda habilitada para estudiar las pruebas no calificadas tanto valoradas por el Tribunal como las que no lo fueron, que igualmente son denunciadas por la censura, así:

1. Dictámenes de Famisanar y de las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, (f.° 72 a 80, 81 a 48 y 88 a 100 respectivamente).

Resulta de vital trascendencia poner de presente que el demandante fue calificado en una primera oportunidad, por la EPS Famisanar el *«24/07/2017»*, quien dictaminó las patologías padecidas por el actor así: Síndrome del túnel carpiano bilateral, Epicondilitis media derecha, Epicondilitis lateral derecha, Otras sinovitis y tenosinovitis (Flexores y extensores del carpo bilateral), las que dijo eran de origen laboral.

Para efectuar tal calificación, la citada EPS, entre soportes, analizó la historia clínica remitida por la Cruz Roja Colombiana, de la que se destaca lo siguiente:

> [...] 16/04/2015: CRUZ ROJA COLOMBIANA SECCIONAL CUNDINAMARCA Y BOGOTÁ, CERTIFICADO MÉDICO SALUD OCUPACIONAL: HISTORIA CLINICA N° 93387252.
>
> CONCEPTO: PUEDE SEGUIR LABORANDO EN SU CARGO ACTUAL CON LA RECOMENDACIÓN DADA POR EL MEDICO.

RECOMENDACIONES: CONTROL PERIÓDICO SALUD OCUPACIONAL. USO DE LENTES FORMULADOS, SEGUIMIENTO EN EPS, ESTILO DE VIDA SALUDABLE, HIGIENE POSTURAL Y PAUSAS ACTIVAS, USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL […]

Recomendaciones que no se probó las conociera la empleadora, en tanto hacen parte de la historia clínica del actor que es reservada; además aquellas por si solas, realmente no tienen la connotación de generar la protección por discapacidad en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los instrumentos internacionales antes referidos, dado que las mismas que son cotidianas y comunes no le impedían al trabajador ejercer normalmente sus labores.

En efecto, como quedó visto, el accionante estaba apto para seguir laborando, y tal como lo ha reiterado la Corte en varias decisiones, entre ellas en la sentencia CSJ SL3506-2024:

> […] las solas recomendaciones preventivas o de gestión de riesgos laborales normales, cotidianas o comunes no son un signo irrefutable de la discapacidad o de discriminación hacia el trabajador, como lo ha señalado la Corte, entre otras, en la sentencia CSJ SL1268-2023.

Cabe destacar que la Administradora de Riesgos Laborales SURA no estuvo de acuerdo con el origen asignado por la citada EPS, razón por la cual el caso fue enviado a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, quien mediante dictamen fechado el *«11/01/2019»* y en primera instancia, avaló la determinación adoptada por la citada EPS, esto es que las enfermedades

padecidas por el actor eran de origen laboral. En esa misma línea, tal determinación fue apelada por la citada ARL. Decisión que fue confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el *«7/11/2019»*.

El fallador de segundo grado valoró los dictámenes, para de ahí inferir que el actor para la fecha del despido, 25 de agosto de 2015, padecía tales deficiencias que en su decir eran esenciales para el normal desarrollo de sus funciones, pero no se percató de varios hechos trascendentales que desvirtúan sus conclusiones.

El primero, que la valoración de tales organismos se dio cuatro años después de haber sido desvinculado el actor de la demandada, incluso la calificación de la EPS también se realizó un año y once meses después de finalizada la relación laboral, lo cual en principio igualmente descarta cualquier conocimiento que al respecto hubiese podido tener el empleador, como para atribuirle un despido discriminatorio.

Y el segundo, que el colegiado no tuvo en cuenta que ambos organismos para resolver la controversia puesta a su conocimiento a instancia de la ARL SURA, tomaron un análisis del puesto de trabajo del actor fechado *«06/10/2015»* es decir, cuando el demandante ya estaba retirado de la demandada y conceptos médicos fechados el «*28/09/2015; 30/01/2017; 17/03/2017; 09/05/2017; 02/06/2017*», valoraciones médicas efectuadas con posterioridad a la terminación del nexo laboral.

Si bien el juez plural intentó respaldar su argumentación con las patologías padecidas por el accionante y que dice fueron adquiridas en vigencia del contrato laboral, esto último no lo indica los dictámenes, máxime que en el hipotético evento de ser ello así, que se insiste, no está probado, no es cualquier afectación de la salud la que activa la protección por discapacidad, sino aquella que lo coloque en una situación de discapacidad en los términos antes precisados por la jurisprudencia, pues como se vio, en el caso de autos, ninguna valoración médico ocupacional restringía que el actor no pudiera desempeñar sus funciones o tuviera barreras, deficiencias de este orden que tampoco da cuenta el dictamen emitido por la ARL SURA el *«27/01/2020»* (f.103 a 108).

2.- Testimonio de Jhon Edison Rios.

De la declaración rendida por el citado declarante se puede inferir que el demandante desempeñó sus funciones sin ningún contratiempo, en las mismas condiciones que los demás compañeros, quien manifestó que contaba con ayudas ergonómicas de grúas, que, si bien tenía algunas patologías, nunca tuvo una orden de reubicación por tales dolencias, pues se mantenía en el mismo cargo de controlador de calidad con normalidad.

3.- Testimonio de Helver Bustos (supervisor).

De su dicho, se colige que la demandada no contaba con notificaciones de restricciones medicas o incapacidades

vigentes del accionante para la fecha del finiquito laboral, lo que por sustracción de materia permite inferir que este desarrollaba de manera normal, cotidiana sin ninguna clase de barreras como controlador, tareas que por demás eran realizadas con ayudas ergonómicas como grúas, etc.

4.- Declaración de Jhon Téllez (compañero).

Su versión también confluye en que el demandante prestaba sus servicios de manera normal y, si bien el testigo afirma que aquel le dijo que le dolían las manos, lo cierto es que, el actor nunca notificó tal molestia a la compañía y menos algún tipo de restricción que impidiera realizar sus labores, pues como lo indica el testigo siempre lo vio trabajando, lo que supone la realización de sus actividades de manera rutinaria y sin contratiempos derivados de alguna patología que le impidieran sustancialmente desarrollar sus actividades.

5. Testigo de Evelio Cortes (Gerente Regional Andino).

De lo narrado por este deponente, igualmente se desprende que el accionante en momento alguno le notificó a la demandada de algún tipo de deficiencia, que tampoco contaba con restricciones médicas que le impidieran cumplir las funciones en el cargo de controlador, narración que concuerda con los demás medios de pruebas analizados hasta aquí y que permite colegir que nunca existieron barreras en el factor contextual de la labor desarrollada.

En conclusión, el estudio de tales medios de convicción, ponen al descubierto los evidentes dislates fácticos en los cuales incurrió el Tribunal, al concluir erradamente que el despido del actor fue discriminatorio, por razón de su discapacidad.

Por lo visto, el juez plural incurrió tanto en los yerros jurídicos como fácticos enrostrados, por ende, los cargos prosperan, y con ello se casará la sentencia recurrida, pues el demandante no es acreedor del fuero por estabilidad laboral por discapacidad, determinación que a su vez y por sustracción de materia, direcciona a la Sala a abstenerse de analizar los yerros fácticos referidos a la interrupción de la prescripción de los beneficios extralegales y si estos estaban o no debidamente acreditados en el proceso, mismo punto que se plantea en el tercer cargo que tampoco se estudiará, pues si se cae la ineficacia del despido, corre igual suerte el pago de salarios y prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta cuando se realizaría el reintegro, al igual que la indemnización prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sin costas en casación.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

La sentenciadora de primer comenzó por referirse a lo previsto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y al alcance que actualmente le ha dado esta corporación a la institución del fuero que protege a las personas en estado de

discapacidad, entre otras, citó la sentencia CSJ SL1152-2023; se adentró luego en el análisis de los medios probatorios allegados al proceso y practicados dentro de la contienda judicial, para con ello significar que para 25 de agosto de 2015, fecha en que culminó el vínculo laboral, el actor sí presentaba diversos diagnósticos por patologías osteomusculares de tendinitis y túnel del carpo.

Consideró que no es cualquier tipo de enfermedad la que permite que el trabajador goce de estabilidad laboral reforzada, pues se debe acreditar que la misma comporta una deficiencia física, mental o sensorial, limitación o discapacidad de mediano o largo plazo y que esta le generaba barreras que le impedía el desarrollo sus actividades normalmente siendo ello de conocimiento del empleador.

Bajo ese norte, la *a quo* evidenció que era el demandante quien confesó que durante en el último año no tenía recomendaciones médicas, restricciones o estuviese reubicado, e incluso puso de presente que en dicho lapso no tuvo incapacidades, lo cual era ratificado no solo por la demandada sino por los testigos recibidos en el juicio, de ahí que no podía declarar la ineficacia del despido, en tanto era evidente que el actor no era acreedor de tal garantía jurídica.

Agregó que, si bien en el expediente se había allegado una carta radicada a la empleadora el mismo 25 de agosto de 2015, no se podía inferir que la demandada era conocedora de su estado de salud, pues carecía de la hora en que fue radicada para con ello saber si fue anterior al despido.

Además, de tal documental no podía derivarse que el promotor del litigio fuera una persona en estado de discapacidad.

Finalmente, consideró que el objeto de la norma es evitar despidos discriminatorios por razones de salud, lo cual lejos estaba de ser demostrado en el proceso.

Inconforme con la anterior decisión, la mandataria judicial del demandante, interpuso recurso de apelación, argumentando que, para la fecha del despido, esto es, 25 de agosto de 2015, el trabajador presentaba patologías de tipo osteomuscular y en miembros superiores, a quien le fueron expedidas recomendaciones laborales, las cuales se encuentran descritas en los exámenes periódicos emitidos por Cruz Roja Colombiana, IPS que mantiene convenio con la sociedad demandada, para ese fin.

Dijo que allí aparecían además los diagnósticos médicos sufridos por el actor, por lo tanto, para la data del despido mantenía recomendaciones médicas laborales, las cuales eran de conocimiento del empleador, por tanto la decisión de la empresa de desvincularlo sin el permiso del ministerio del ramo era ineficaz, y, como consecuencia de ello, debía ser reintegrado al mismo cargo junto con el pago de salarios y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir desde la fecha del retiro hasta cuando sea reintegrado, junto con el pago de la indemnización prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para darle la razón a la sentenciadora de primer grado, es suficiente con remitirse la Sala a lo expuesto en el estadio de la casación, donde se dejó evidenciado, como igualmente lo estableció la jueza, que el despido del demandante en momento alguno fue discriminatorio, pues para la data del despido no era una persona en estado de discapacidad (deficiencias más barreras), al punto que no estaba reubicado o tuviese recomendaciones médicas trascendentales que le impidiesen desarrollar sus funciones en normalidad de condiciones que los demás compañeros de labores.

Incluso, para la Sala, el empleador no era conocedor de las patologías que padecía el actor con anterioridad a la fecha del despido, en razón a que las mismas solo constaban en la historia clínica a la cual no se probó que pudiera acceder la empleadora.

Además, si bien el testigo Jhón Robinson Ríos Hernández el 24 de julio de 2023, le remitió a la señora jueza de primer grado, vía correo electrónico una misiva suscrita por el actor y fechada el 25 de agosto de 2005 (f.° 108 y 109 c. 2 primera instancia), a través de la cual le informa a la demandada que padece «*TENDINITIS DE QUERVIAN IZQUIERDA, SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO MANO DERECHA, EXTENSORES DE MANOS BILATERAL, ENFERMEDAD VARICOSA DE LOS MIEMBROS INFERIORES*», lo cierto es que, tal misiva ninguna certeza le brinda a la Corte para inferir de ella el conocimiento previo que al respecto hubiese tenido la empleadora por las siguientes razones:

No es lógico y siquiera razonable, que el demandante no hubiera tenido dicha carta en su poder y la hubiese allegado al proceso con la demanda inaugural, y que fuera uno de los testigos quien ocho años después la aportara al plenario, con lo cual a luz del artículo 61 del CPTSS, ninguna credibilidad le da la Sala a su contenido.

Con todo, si se pasara por alto lo anterior, esa sola misiva tampoco evidencia que el accionante fuera una persona en estado de discapacidad, que se encontrara reubicado, que contara con recomendaciones médicas, o que tuviese algún tipo de barreras para el desempeño de su cargo, máxime que, como quedó lo suficientemente explicado en el estadio de la casación, el demandante no puede ser catalogado como persona de especial protección en razón de su estado de salud.

Por todo lo expresado, se confirmará en su integridad el fallo absolutorio de primer grado, quedando las excepciones propuestas explícitamente resueltas con esta decisión.

Sin costas en la segunda instancia por no haberse causado, las de primera a cargo del demandante y en los términos y cuantía dispuestos por la *a quo*.

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, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 29 de septiembre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JHON ISMAEL HERNÁNDEZ GARCÍA** contra **GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A.**

En su lugar, **RESUELVE**:

PRIMERO.- CONFIRMAR en su integridad la sentencia absolutoria que el Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá dictó el 14 de julio de 2023.

SEGUNDO.- COSTAS. Como se indicó en la parte considerativa.

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

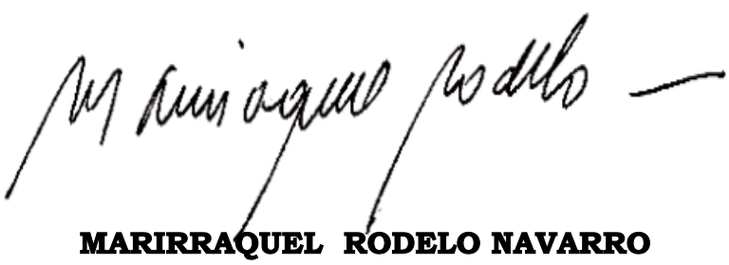
Firmado electrónicamente por:



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: F73FC5F5F6EA28FCCC968086421840F39BA9F20F7B202B3AFD8C04AECC3504BB
Documento generado en 2025-05-15