ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL1376-2025

Radicación n.° 50573-31-89-001-2019-00098-01

Acta 16

Bogotá D.C., trece (13) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la sociedad **BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. - EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, respecto de la sentencia proferida el 17 de julio de 2024 por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, dentro del proceso que adelantó en su contra **CARLOS ARTURO MARTÍNEZ TARAZONA.**

I. ANTECEDENTES

Carlos Arturo Martínez Tarazona demandó a Bioenergy Zona Franca S.A.S., hoy en liquidación judicial (en adelante Bioenergy), con el fin de que se declarara injustificada la terminación de su contrato de trabajo mientras estaba cobijado por la garantía de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En consecuencia, que se ordenara el reintegro al mismo cargo o a uno similar, junto con el pago de los salarios dejados de percibir, de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como fundamento de sus pretensiones, relató que el 15 de abril de 2011 fue vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, con salario integral, para ocupar el cargo de coordinador HSEQ. Indicó que, previo al inicio de labores, fue sometido a un examen médico de ingreso, en el cual fue declarado apto para desempeñar sus funciones.

Contó que el 23 de mayo de 2011, mientras disfrutaba de su licencia de paternidad, sufrió un accidente de tránsito que le generó lesiones en los platillos tibiales de la rodilla izquierda, hecho que dio lugar a una incapacidad médica prolongada hasta octubre del mismo año. Una vez culminada, fue reubicado en tareas administrativas, relacionadas con el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mientras otro funcionario asumía las labores operativas para las cuales había sido inicialmente contratado.

Señaló que, a pesar de que Bioenergy solo comunicó formalmente el seguimiento del examen post-incapacidad en marzo de 2012, se realizaron varios ajustes contractuales a través de otrosíes en abril y junio de ese año.

Indicó que durante 2012 y 2013 su salud se mantuvo estable gracias a las medidas adoptadas por el empleador, pero que, a partir de 2014, tras la reestructuración del equipo HSE, fue obligado a retomar funciones operativas que implicaban mayor exigencia física, lo que deterioró progresivamente su condición médica.

Sostuvo que en 2016 fue asignado como líder del sistema contra incendios, lo que implicaba una actividad con desarrollo del 100% en campo. Afirmó que el 13 de diciembre de 2017, durante un incendio en el área de *«La Bagacera»*, intervino en el control de la emergencia, lo que le provocó un recrudecimiento del dolor en su rodilla izquierda. Al día siguiente reportó la molestia con un examen ocupacional periódico y fue remitido a ortopedia.

Expuso que el 18 de diciembre de 2017 recibió nuevas recomendaciones que incluían la continuidad del tratamiento, restricción para trabajos en altura y alternancia de posturas laborales. Dijo que, tras el detrimento de su estado de salud, fue incapacitado nuevamente a partir del 12 de enero de 2018, diagnosticado con desgarro de meniscos y deterioro articular severo, con pronóstico de posible reemplazo total de rodilla.

Manifestó que informó estos hechos a la empresa mediante correos electrónicos dirigidos a sus jefes, al área de talento humano y al abogado de la compañía. Añadió que, pese a haber notificado la situación, Bioenergy no reportó el accidente ante la ARL ni brindó acompañamiento médico, por

lo cual debió continuar el tratamiento a través de la EPS Coomeva.

Explicó que las incapacidades médicas se extendieron mensualmente, la empresa fue informada oportunamente de cada una de ellas e incluso remitió copias de la historia clínica y de los conceptos médicos por correo electrónico. Relató que en junio de 2018 fue valorado por una junta de ortopedia, la cual recomendó manejo conservador bajo supervisión médica.

Adujo que, además de las afecciones físicas, fue diagnosticado por psicología con trastorno emocional asociado a su condición y remitido a psiquiatría, donde se estableció un cuadro mixto de ansiedad y depresión. Informó a la empresa sobre todas estas condiciones, incluyendo las restricciones médicas emitidas.

Sostuvo que, a pesar de ello, el 30 de julio de 2018, tras reincorporarse de una incapacidad, la empresa dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin justa causa, mediante comunicación escrita, comprometiéndose al pago de la indemnización correspondiente al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual fue cancelada el 24 de agosto de ese mismo año junto con la liquidación de las prestaciones sociales.

Precisó que ese mismo día recibió un concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS, en el que se evidenciaba que no había terminado su proceso clínico.

Afirmó que su condición de salud siguió deteriorándose, impidiéndole vincularse a un nuevo empleo desde entonces y concluyó que, ante la omisión de la empresa de reportar el accidente a la ARL, sus trámites médicos quedaron inconclusos.

Finalmente, manifestó que intentó la protección de sus derechos fundamentales por vía de tutela, sin obtener resultados favorables.

Bioenergy al contestar la demanda se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó los extremos temporales de la relación laboral, su modalidad, el salario, así como el accidente de tránsito ocurrido mientras el trabajador se encontraba en licencia de paternidad y las afectaciones de salud que tuvo. Frente a los demás dijo que no eran ciertos o no le constaban.

Propuso como excepciones las de inexistencia de las obligaciones demandadas, de responsabilidad y de discapacidad, disminución física, psíquica o sensorial en grado relevante o de circunstancias de debilidad manifiesta; cobro de lo no debido; pago; buena fe y culpa exclusiva del demandante - omisión del deber de informar el accidente laboral.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Puerto López (Meta), mediante sentencia proferida el 16 de septiembre de 2020, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre el señor CARLOS ARTURO MARTÍNEZ TARAZONA como trabajador y la empresa BIOENERGY ZONA FRANCAS.A.S. hoy en liquidación, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 15 de abril de 2011 al 30 de julio de 2018, cuya terminación fue unilateral por parte del empleador sin mediar justa causa, percibiendo una remuneración salarial integral mensual de $6.962.800.oo

SEGUNDO: CONDENAR a empresa BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. en liquidación, a favor de CARLOS ARTURO MARTÍNEZ TARAZONA, a la suma por concepto de indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, correspondiente a 180 días de salario, que en su equivalente asciende a la suma de $41.776.800.oo, en virtud a la facultad extra petita.

TERCERO: NEGAR las demás pretensiones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, mediante sentencia del 17 de julio de 2024, al resolver los recursos de apelación de las partes estimó:

PRIMERO. MODIFICAR los ordinales PRIMERO a TERCERO de la sentencia apelada, proferida el 16 de septiembre de 2020, por el Juzgado Primero Promiscuo del Circuito de Puerto López, en el proceso ordinario laboral adelantado por CARLOS ARTURO MARTÍNEZ TARAZONA, contra BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, los que quedarán así:

PRIMERO. DECLARAR que entre el señor CARLOS ARTURO MARTÍNEZ TARAZONA, como trabajador, y la empresa BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, como empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 15 de abril de 2011 al 30 de julio de 2018, que terminó de forma unilateral por parte de la empleadora, sin mediar justa causa, percibiendo como última remuneración salarial integral mensual, la suma de $10.156.146.

SEGUNDO. CONDENAR a empresa BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, a pagar a favor de CARLOS ARTURO MARTÍNEZ TARAZONA, por concepto de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la suma total de $60.936.876.

> TERCERO. CONDENAR a BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, a reintegrar al demandante CARLOS ARTURO MARTÍNEZ TARAZONA, al cargo de Coordinador HSE que venía desempeñando para el momento de la terminación del vínculo laboral, o a otro de igual o superior categoría, sin solución de continuidad, con el consecuente pago de salarios, obligaciones prestacionales y del sistema de seguridad social, desde el despido hasta el reintegro, en el marco de las condiciones de empleo que tenía al momento de la ruptura.
>
> SEGUNDO. CONFIRMAR en lo demás la sentencia recurrida.

Propuso como problemas jurídicos determinar si *«1. ¿el despido indirecto del trabajador se dio en el marco de una situación de debilidad manifiesta? En caso afirmativo, ¿procede el pago de prestaciones compatibles con el reintegro? 2. ¿el salario del trabajador a la terminación del contrato de trabajo era superior al determinado por el A quo?».*

Para resolverlo, tuvo en cuenta que la protección especial a las personas en situación de discapacidad encontraba fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, que imponía al Estado el deber de promover condiciones para una igualdad real y efectiva, adoptando medidas en favor de grupos marginados y brindando especial protección a quienes estaban en circunstancias de debilidad manifiesta.

En cuanto al alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, recordó que este fue declarado exequible por la Corte Constitucional bajo el entendido de que la terminación del contrato debido a una discapacidad, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y sin causal objetiva, carecía de efectos jurídicos.

Trajo a colación la sentencia CC SU-061-2013, en la que se precisó que el fuero de salud operaba cuando ***i)*** el trabajador presentaba una afectación funcional que dificultara de manera significativa el desarrollo de su labor, ***ii)*** el empleador conocía esa situación y, ***iii)*** no existía causa justificada para el despido.

Citando la sentencia CSJ SL1184-2023, reiteró que no era necesaria una calificación formal de pérdida de capacidad laboral para que operara la estabilidad laboral reforzada. Bastaba con acreditar una deficiencia física, mental o sensorial de mediano o largo plazo, que interactuara con el entorno laboral y limitara el desempeño en condiciones de igualdad.

Frente al caso concreto, estableció que Carlos Arturo Martínez Tarazona presentó un conjunto de patologías ortopédicas y de salud mental que le impidieron desempeñar con regularidad sus funciones durante 2018, cuando finalizó el contrato.

Destacó que entre enero y julio de ese año existió una cadena de incapacidades continuas, expedidas por diferentes especialidades y que las recomendaciones médicas limitaban actividades básicas como permanecer de pie, subir escaleras o cargar peso.

Valoró que, pese a que la empresa alegó desconocimiento del estado de salud del trabajador, fue la misma representante legal quien admitió la existencia de

múltiples incapacidades durante el tiempo indicado. Además, se encuentra en el expediente un examen ocupacional con resultado no satisfactorio, junto con restricciones emitidas por medicina laboral.

Señaló que la desvinculación no estuvo precedida de la autorización del Ministerio de Trabajo, ni se acreditó que esta obedeciera a razones distintas a la condición médica del demandante. Aun cuando la empresa aludió a un proceso de reestructuración, no se aportaron soportes documentales ni testimonios que lo corroboraran, y tampoco se explicó por qué no se acudió al procedimiento legal de autorización para despedir.

Concluyó que se configuró una situación de debilidad manifiesta protegida por el orden constitucional y legal, y que la terminación unilateral del contrato fue jurídicamente ineficaz. En consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador al cargo que ocupaba o a otro de igual o superior jerarquía, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social desde la fecha del despido hasta el momento de la reincorporación.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Bioenergy, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver teniendo en cuenta el alcance del recurso extraordinario y según los términos en que es presentado.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque la del juzgado y la absuelva de las pretensiones en su contra.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que son replicados y se resuelven a continuación por usar argumentos complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997; 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2003; 186, 249 y 306 del mismo estatuto; 34 de la Ley 23 de 1981; literal a) del 1º de la Resolución 1995 de 1999 y 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política, en relación el 164, 165, 270 y 271 del Código General del Proceso y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, estas últimas como violación medio.

Refiere como errores de hecho los siguientes:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo -30 de julio de 2018-, el demandante se encontraba amparado por un fuero de salud que impedía su desvinculación.

2. No dar por demostrado, estándolo, que en el mes de junio de 2018 el demandante obtuvo un resultado satisfactorio en su examen médico ocupacional, por lo que es claro que para el momento de la terminación del contrato no contaba con una discapacidad que configurara un fuero de salud.

3. No dar por demostrado, estándolo, que para la fecha en que se terminó el contrato de trabajo el demandante no tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral.

4. No dar por demostrado, estándolo, que, si bien fue con posterioridad a la terminación, COOMEVA EPS informó el 17 de agosto de 2018 a la AFP Protección S.A. de la emisión de un concepto favorable de rehabilitación, lo que descarta una situación de salud de tal gravedad que requiriera una calificación de pérdida de capacidad laboral.

5. No dar por demostrado, estándolo, que la historia clínica tiene un carácter reservado y en ningún momento fue puesta en conocimiento de mi representada.

6. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante es acreedor de un fuero de salud con base en los documentos de la historia clínica que jamás fueron puestos en conocimiento o notificados a la sociedad demandada.

7. Dar por demostrado, sin estarlo, que mi representada conocía del contenido de la historia clínica, alegando que ello ocurrió por la simple remisión de algunas comunicaciones que NO constituyen la historia clínica.

8. Dar por demostrado, sin estarlo, que la situación de salud que presentaba el actor ameritaba una protección especial en los términos del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

9. No dar por demostrado, estándolo, que la terminación del contrato de trabajo no estuvo motivada en una razón discriminatoria, sino en el proceso de reestructuración por el que atravesaba la compañía para el año 2018 y que posteriormente conllevó a la reorganización e inicio de un proceso liquidatorio de la entidad.

10. No dar por demostrado, estándolo, que las últimas incapacidades presentadas por el demandante NO estaban relacionadas con su diagnóstico de rodilla y osteomuscular, sino con un diagnóstico mental, este último en todo caso de corta duración y sin que se configurara una discapacidad.

11. No dar por demostrando, estándolo, que dado que las incapacidades relacionadas con el diagnóstico de rodilla y osteomuscular habían cesado para el momento de la terminación del contrato, aunado al resultado del examen médico satisfactorio de junio de 2018 es claro que el demandante no era acreedor de un fuero de salud para el momento de la terminación de su contrato de trabajo.

Frente a las pruebas señala:

[…] erróneamente apreciadas

- Documentos

1. Carta de terminación del contrato de trabajo
2. Documentos contentivos de la historia clínica del demandante
3. Contestación de la demanda
4. Comunicaciones recibidas por la sociedad demandada en junio de 2018 y julio de 2018 sobre la inconformidad en el proceso de transcripción de incapacidades
5. Respuesta de la EPS COOMEVA sobre el estado del proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral
6. Examen médico post incapacidad con resultado satisfactorio del mes de junio de 2018

- Interrogatorio de parte

Rendido por la representante legal de la sociedad demandada. A pesar de que no se desconoce que el interrogatorio de parte no es una prueba calificada para ser atacada en el recurso extraordinario de casación, a menos que contenga una confesión, cierto es que su denuncia resulta no solo viable sino indispensable cuando la misma sirvió de soporte al fallo recurrido, presentándose dicha circunstancia en el sub lite.

- Testimonios de la parte demandante

Aunque no se desconoce que la prueba testimonial no es calificada para ser atacada en el recurso extraordinario de casación, su denuncia resulta no solo viable sino indispensable cuando la misma esté íntimamente relacionada con una prueba calificada y además cuando sirve de soporte al fallo recurrido, presentándose las dos circunstancias en el caso sub judice. En efecto, en sentencia 16351 de octubre 18 de 2.001 M.P. Dr. Fernando Vásquez Botero esa Corporación expresó: "(…) En cuanto a la prueba testimonial debe anotarse que si bien ella no es calificada en casación laboral para estructurar errores de hecho, según se colige del artículo 7º de la Ley 16 de 1.969, también es cierto que cuando ella sirve de soporte al fallo recurrido, como sucede en éste caso, sí es imperativo acusarla como erróneamente apreciada, pues ello es lo que permite a la Corte que una vez demostrados los yerros fácticos con la que sí tiene esa connotación, entrar a estudiar tal elemento probatorio (…)" .

o Pruebas no valoradas

1. Auto de la Superintendencia de Sociedades No. 2020-01-293715 con asunto "Termina proceso de Reorganización y decreta apertura de Liquidación Judicial".

Cuestiona que el Tribunal hubiera considerado que estaba demostrado que el señor Martínez Tarazona se encontraba en situación de debilidad manifiesta en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a partir de documentos médicos que no fueron puestos en conocimiento de la empresa y sin que se acreditara prueba directa de su estado clínico al momento de la terminación del contrato.

Enfatiza que los elementos probatorios utilizados, particularmente la historia clínica y los reportes médicos existentes en el expediente carecen de constancia de entrega, no cuentan con sello de recibido ni fueron anexados a las comunicaciones enviadas en los días previos al despido.

Resalta que se trata de documentos protegidos por reserva legal, cuya sola incorporación no permite inferir su conocimiento por parte del empleador.

Dice que la decisión impugnada incurre en una lectura fragmentaria y extensiva del alcance del fuero de salud, al presumir que la sola existencia de diagnósticos médicos genera estabilidad reforzada, sin exigir prueba del elemento esencial para su configuración: el conocimiento real y efectivo por parte del empleador sobre la condición de salud del trabajador.

Argumenta que el contenido de las comunicaciones del 16 de junio y 18 de julio de 2018, si bien hacen referencia a solicitudes de transcripción de incapacidades, no incorporan información clínica detallada, ni permiten deducir que

conociera un cuadro persistente o que enfrentara una solicitud formal de reubicación o activación de ajustes razonables.

Añade que tampoco existe prueba de que los documentos anunciados hubieran sido efectivamente entregados.

Señala que, por el contrario, para la fecha de finalización del contrato el trabajador contaba con un examen de aptitud médico ocupacional, emitido el 15 de junio de 2018, en el que expresamente se indica que no presentaba restricciones y estaba en condiciones satisfactorias para desarrollar las funciones de su cargo. Este documento, de naturaleza técnica, fue indebidamente valorado o simplemente ignorado por el fallador.

Aclara que la única incapacidad médica expedida en la proximidad de la desvinculación correspondía a un episodio depresivo aislado, diagnóstico que no guarda relación alguna con los antecedentes ortopédicos a los que se refiere la historia clínica.

Subraya que el Tribunal erró al concluir que dicha incapacidad, por sí sola, permitía deducir una afectación funcional estructural o de largo plazo.

Advierte que en el expediente también se encuentra un concepto favorable de rehabilitación emitido por la EPS, mediante el cual se descartó la necesidad de iniciar un

proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, en tanto el trabajador se encontraba en condiciones de continuar desempeñando sus funciones sin restricciones.

Reprocha que el Tribunal hubiera omitido la carga probatoria que le corresponde al trabajador en estos casos, al dar por acreditada una discapacidad sin prueba plena, y sin exigencia de acreditación sobre la concurrencia del conocimiento del empleador, lo cual desatiende lo sostenido por esta Corporación en sentencias como la CSJ SL1503-2023, CSJ SL1152-2023, CSJ SL572-2021 y CSJ SL1057-2021.

Advierte que incluso los testimonios resultan insuficientes para demostrar la existencia de una afectación funcional conocida por la empresa.

Cita particularmente la declaración de Andrés Fernando Niño, quien indicó que el demandante estuvo incapacitado, pero no pudo afirmar con certeza que se hubiera informado a la empresa de su situación médica o que esta lo hubiera reubicado por ese motivo.

Resalta que el Tribunal también incurre en error al restarle valor al contexto económico en el que se dio la desvinculación, pues la empresa atravesaba un proceso de reestructuración interno, documentado y posteriormente formalizado mediante auto de apertura de liquidación judicial, proferido por la Superintendencia de Sociedades. Precisa que, si bien el acto administrativo fue posterior, los

hechos que lo motivaron se remontan al 2018 y fueron puestos en conocimiento del juzgado.

Concluye que el fallador atribuyó consecuencias jurídicas al contenido de documentos cuya existencia era desconocida para ella, desestimó pruebas directas que demostraban la capacidad laboral del extrabajador e interpretó de forma extensiva y contraria al precedente el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con el 83, 228 y 230 de la Constitución Política.

Cuestiona que el Tribunal hubiera aplicado retroactivamente un entendimiento del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que resulta incompatible con la doctrina vigente al momento de la terminación del contrato de trabajo, desconociendo con ello el principio constitucional de confianza legítima y la garantía de seguridad jurídica en perjuicio de la parte empleadora.

Enfatiza que, para julio de 2018, fecha en la que fue finalizado el contrato del señor Martínez Tarazona, se encontraba vigente un criterio jurisprudencial consolidado según el cual la protección especial de estabilidad laboral reforzada por salud exigía la acreditación de una pérdida de

capacidad laboral igual o superior al 15%, acompañada del conocimiento de tal condición por su parte como empleadora y la ausencia de autorización del Ministerio del Trabajo.

Sostiene que actuó con sujeción plena a ese marco normativo y jurisprudencial. Al momento del despido, aquel no tenía calificación, no había sido diagnosticado con una limitación funcional permanente en los términos exigidos por la Corte, y contaba incluso, con un concepto favorable de rehabilitación emitido por la EPS, lo cual descarta la concurrencia de un estado discapacitante en los términos requeridos para activar la garantía especial.

Señala que el Tribunal omitió considerar que el principio de confianza legítima, consagrado en el artículo 83 de la Constitución y desarrollado por la Corte Constitucional en sentencias como CC T-097-2011 y CC T-435-2018, impone a las autoridades judiciales el deber de no alterar intempestivamente el entendimiento normativo que regulan las relaciones jurídicas.

Subraya que resulta jurídicamente inadmisible aplicar un cambio de criterio jurisprudencial posterior a una conducta empresarial que fue adoptada conforme a las reglas vigentes en su momento.

Cita la sentencia CSJ SL2660-2018, reiterada en las providencias CSJ SL10538-2016, SL24079-2017, SL2786-2018 y SL1057-2021, en las que se estableció que el acceso a la protección del artículo 26 de la Ley 361 exige que el trabajador demuestre ***i)*** una pérdida de capacidad laboral

igual o superior al 15%, ***ii)*** el conocimiento de tal condición por parte del empleador y, ***iii)*** que la terminación del vínculo tuviera origen en dicha situación.

Aclara que esta línea jurisprudencial no fue un criterio aislado, sino una doctrina uniforme de la Sala durante varios años, vigente para la época de los hechos, y plenamente aplicable al caso. Insiste en que no puede condenarse a la empresa con base en interpretaciones que no estaban vigentes al momento de la conducta, pues ello vulneraría no solo el principio de legalidad, sino también los de lealtad y previsibilidad judicial.

Advierte que esta Corporación ha sostenido que el fuero de salud es una excepción a la regla general de estabilidad relativa en materia laboral, y por tanto su aplicación debe ser estricta. Así lo reiteró en la sentencia CSJ SL1057-2021, en la que se indicó que no basta con acreditar un diagnóstico médico, una incapacidad transitoria o una simple dolencia, sino que es necesario que el trabajador se encuentre en un estado de discapacidad verificable y relevante, en los términos establecidos por la norma y la jurisprudencia.

Reprocha que el Tribunal hubiera desconocido esa línea doctrinal y aplicara un entendimiento normativo posterior, adoptando una interpretación extensiva de la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin considerar que para el año 2018 el criterio exigía dictamen técnico de pérdida de capacidad laboral. De esta manera, se alteraron las reglas de juego, contrariando lo previsto por la

Corte Constitucional respecto de la actuación leal y previsible de la administración y del juez.

VIII. RÉPLICA

El demandante sostiene que el Tribunal no incurrió en error de hecho al reconocer que se encontraba en situación de debilidad manifiesta, ni al concluir que tal condición era conocida por la empresa al momento del despido.

Asegura que el expediente contiene pruebas suficientes que acreditan el conocimiento empresarial sobre el estado de su salud, incluyendo correos electrónicos enviados a talento humano, constancias de seguimiento por parte de la EPS y comunicaciones con jefes inmediatos en las que se advertía sobre la persistencia de sus dolencias físicas y mentales.

Recuerda que la propia representante legal de la empresa, al rendir interrogatorio, reconoció que, durante el primer semestre de 2018 presentó incapacidades médicas continuas, circunstancia que fue corroborada por los testigos que intervinieron en el proceso.

Aclara que no era exigible la entrega de la historia clínica completa para acreditar la existencia de una condición médica relevante. Conforme al precedente reiterado por esta Sala (CSJ SL1152-2023 y SL1184-2023), lo determinante no es la existencia de documentos clínicos extensos, sino la información funcional que el empleador tenga sobre el estado de salud del trabajador y su impacto en la prestación del servicio.

Destaca que el Tribunal valoró el contexto en el que se produjo la desvinculación, advirtiendo que el despido se dio apenas tres días después de que el trabajador se reincorporara de una incapacidad prolongada, sin que mediara reubicación formal ni justificación objetiva para su salida.

Cuestiona que la empresa pretenda escudarse en un certificado de aptitud médica expedido semanas antes del despido, cuando lo cierto es que dicho documento fue superado por nuevas valoraciones clínicas y no tiene el efecto de desconocer una condición que se venía manifestando de forma sostenida en el tiempo.

Afirma que no hubo una omisión probatoria del Tribunal, ni se atribuyó indebidamente valor a documentos intrascendentes. Por el contrario, se realizó una lectura razonada y conforme a los principios de primacía de la realidad, solidaridad empresarial y protección reforzada a trabajadores en condiciones de vulnerabilidad.

Concluye que no se configuró el error de hecho alegado por la parte recurrente, y que la sentencia se ajusta al precedente jurisprudencial vigente, por lo que solicita mantenerla.

IX. CONSIDERACIONES

No es objeto de controversia ***i)*** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre Carlos Arturo Martínez Tarazona y la sociedad Bioenergy; ***ii)*** la fecha

de inicio del vínculo laboral fue el 15 de abril de 2011; ***iii)*** la prestación personal del servicio era para el cargo de coordinador HSEQ durante toda la relación contractual; ***iv)*** la naturaleza integral del salario pactado y, ***v)*** el accidente se presentó el 23 de mayo de 2011, durante su licencia de paternidad.

Los planteamientos realizados por el recurrente están dirigidos a señalar que el demandante no se encontraba protegido por fuero de salud al momento del despido, a la luz de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en concordancia con la interpretación jurisprudencial vigente para la fecha de terminación del contrato.

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.

[…]

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.

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.

Para sustentar los errores fácticos planteados en ambos cargos, la entidad recurrente fundamentó su argumentación en la supuesta indebida valoración de pruebas documentales como ***i)*** la carta de terminación del contrato; ***ii)*** la historia clínica del demandante; ***iii)*** la contestación de la demanda; ***iv)*** las comunicaciones remitidas por el demandante en junio y julio de 2018 sobre el trámite de incapacidades; ***v)*** la respuesta de la EPS frente al estado del proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y, ***vi)*** el examen médico post-incapacidad con resultado satisfactorio.

Sin embargo, del análisis de la sentencia impugnada en concordancia con la jurisprudencia citada no se desprende la existencia de los errores de hecho alegados. En efecto, el Tribunal fundamentó su decisión en el reconocimiento de una deficiencia funcional de mediano o largo plazo que generaba una barrera real para el ejercicio del empleo en condiciones de igualdad, y que además era conocida por la empresa, tal como lo exige la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Resulta contradictorio que la empresa alegue desconocimiento sobre el estado de salud del trabajador, y el

desconocimiento de la historia clínica, cuando en la misma contestación de la demanda admitió expresamente haber recibido comunicaciones de aquel en las que se describía su condición médica.

Al responder al hecho 24, señaló que el demandante envió el 21 de febrero de 2018 un correo al jefe del departamento HSE con un resumen detallado de sus afectaciones físicas desde el accidente de 2011. Así mismo, al hecho 34 reconoció que el 26 de junio de 2018 el señor Martínez Tarazona remitió otro oficio dirigido a sus jefes, incluyendo al gerente administrativo, en el cual relacionó sus procesos médicos en ortopedia, psicología y psiquiatría. En ambos casos, la empresa manifestó: *«es cierto».*

Adicionalmente, al responder al hecho 21, aceptó parcialmente que conforme a la historia clínica que remitió el especialista de medicina prepagada, el trabajador fue incapacitado debido a la agudización del dolor en su rodilla izquierda, ordenándose una resonancia y valoración quirúrgica, con un diagnóstico de «*[…] muy mal pronóstico articular y posible reemplazo total de rodilla*».

Estas manifestaciones, configuran confesión por el apoderado sobre el conocimiento que tenía la empresa del estado de salud del trabajador. Por tanto, desvirtúan el alegato central del recurso, según el cual no existía información suficiente ni adecuada sobre la condición médica de aquel.

Por otra parte, las pruebas relativas al estado del proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral y al examen médico que arrojó un resultado satisfactorio no desvirtúan la condición médica que presentaba el actor, ni el conocimiento que tenía el empleador sobre dicha situación. Tampoco acreditan la eliminación de barreras en el entorno laboral ni consideran las afectaciones de tipo psicosocial, las cuales fueron igualmente puestas en conocimiento de la empresa y valoradas por el fallador.

Al no acreditarse los errores de hecho denunciados, a partir de medios probatorios calificados en sede de casación, se torna imposible abordar los demás.

En cuanto a los señalamientos efectuados por la vía directa, debe recordarse que el criterio aplicable en la época de los hechos no exigía una calificación formal de pérdida de capacidad laboral, ni un porcentaje determinado de limitación, toda vez que no se trataba de una prueba solemne, sino de la acreditación de una afectación funcional relevante, conocida por el empleador, y sin causa objetiva que justificara el despido.

Ahora bien, respecto al criterio jurisprudencial aplicable al momento del despido, esta Corporación en sentencia CSJ SL414-2025 señaló que:

> 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).

En ese orden, es determinante establecer la fecha de ocurrencia de los hechos para derivar el criterio de aplicación de la protección especial prevista en la citada disposición normativa, pues a partir de la vigencia de la Ley 1346 de 2009 (Convención), el parámetro de protección se establece para las personas con deficiencias de largo plazo y, aunque allí se dispuso como obligación adecuar la legislación interna, esto sólo se cumplió con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, a partir de la cual dicho rasero se extendió también a las personas con deficiencias de mediano plazo; luego, desde allí, la protección en general cubre a las personas con deficiencias de mediano y largo plazo.

En ese orden, es necesario identificar si en el presente asunto correspondía demostrar una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, severa o profunda, para lo cual se podía acudir a los dictámenes de pérdida de capacidad laboral o a cualquier otro medio de prueba idóneo del que se pudiera inferir esa condición, que atendía un concepto técnico-médico de la discapacidad en los términos del artículo 7.° del Decreto 2463 de 2001, hasta su derogatoria por el Decreto 1352 de 2013; o, si desde la vigencia del instrumento internacional ya referido y sus antecedentes, se entiende que debe acreditarse una deficiencia física, mental, sensorial, una limitación de mediano o largo plazo - factor humano-; el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico - factor contextual- y la interacción con el entorno laboral.

Al respecto, es pertinente advertir que el mencionado Decreto 2463 de 2001, acorde a la jurisprudencia de la Corte, es aplicable cuando los hechos materia del despido encajan dentro del período de vigencia de la disposición normativa, según la cual es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) una discapacidad *moderada*, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) *severa*, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) *profunda* cuando el grado de discapacidad supera el 50%.

2. Que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador.

3. Que la relación laboral termine por razón de la discapacidad – lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

> Adicionalmente, la Sala ha precisado que para acreditar la discapacidad no se requiere de prueba solemne ni concomitante a la terminación del vínculo laboral, aunado a que, por el carácter finalista de la norma, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador, para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquélla.

En ese sentido, si la empresa reconoció el conocimiento sobre las múltiples patologías físicas y mentales del trabajador, no podía válidamente alegar la inexistencia de una calificación o certificación formal como excusa para omitir la adopción de ajustes razonables o para proceder a su desvinculación sin una causa objetiva o con la debida autorización del Ministerio del Trabajo. Más aún, cuando dicho conocimiento fue expresamente reconocido en sede judicial y en vigencia de la Ley 1813 de 2013.

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

Costas en sede extraordinaria a cargo del recurrente y en favor de las opositoras. Inclúyanse doce millones cuatrocientos mil pesos ($12.400.000), que se introducirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

X. 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 el diecisiete (17) de julio de dos

mil veinticuatro (2024) por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CARLOS ARTURO MARTÍNEZ TARAZONA** contra la sociedad **BIOENERGY ZONA FRANCA S.A.S. - EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL.**

Costas como se dijo.

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: 46C387249F2BE047A5DFFFE2F138492BF0DDE9127394D2927A67EEC4C7B0ADA9
Documento generado en 2025-05-20