MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Magistrada ponente

SL1407-2025

Radicación n.° 05615-31-05-001-2020-00280-01

Acta 16

Sincelejo., catorce (14) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **HERNÁN DARÍO FLÓREZ RÍOS** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia profirió el 17 de agosto de 2023, en el proceso ordinario laboral que el recurrente instauró contra **VITRACOAT COLOMBIA S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

Hernán Darío Flórez Ríos llamó a juicio a Vitracoat Colombia S.A. con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de tres meses entre el actor y la demandada desde el 19 de enero de 2016 hasta el 13 de octubre de 2017; su reintegro debido a su estado de debilidad manifiesta; el pago de los salarios, prestaciones

sociales desde su separación del cargo acaecida el 13 de octubre de 2017 hasta su restitución efectiva; la indemnización tarifada en la Ley 361 de 1997; lo que resulte ultra y extra *petita* y las costas y agencias en derecho.

Subsidiariamente solicitó que se declare que el vínculo prorrogado automáticamente por tres períodos y a partir del 19 de enero de 2017 se renovó de forma automática por un año hasta el 18 de enero de 2018; que el despido fue injusto y por lo tanto se le debe pagar la indemnización por terminación unilateral sin justa causa, debidamente indexada; las que ultra y extra *petita* se determine y las costas y agencias en derecho

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que: *i)* ingresó al servicio de Vitracoat Colombia S.A.S. mediante contrato laboral a término fijo de tres meses a partir del 19 de enero de 2016, desempeñándose como operario de producción, con una asignación inicial de $695.500 mensuales, siendo el último pago recibido por $984.400; *ii)* el vínculo fue objeto de tres prórrogas, y desde el 18 de enero de 2017 se extendió automáticamente por un año más; *iii*) durante este tiempo ejecutó tareas como aseo de maquinaria para pintura, limpieza general de la planta, incluidos pisos y alcantarillado, apoyo en producción y demás funciones asignadas por su superior inmediato*; iv)* cumplió sus obligaciones en Guarne, Antioquia; *v)* el 29 de abril de 2016 sufrió un accidente al levantar una bolsa de pintura, lo que le ocasionó una dislocación en el hombro; *vi)* la lesión fue diagnosticada como luxación articular, motivo por el cual

recibió incapacidades continuas hasta el 17 de septiembre de 2017; *vii)* a partir del día siguiente, la EPS suspendió la emisión de aquellas, señalando que la responsabilidad era de la ARL.

viii) el 13 de octubre de 2017 fue desvinculado sin causa justificada, sin preaviso, sin autorización del Ministerio de Trabajo y mientras esperaba la calificación de pérdida de capacidad por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; *ix)* la ARL Sura le asignó un 0.00% de PCL, de origen laboral y estructuración el 3 de mayo de 2016; luego, la Junta Regional de Antioquia, mediante dictamen del 28 de febrero de 2017, modificó el porcentaje a 12,08% y ratificó el origen y la fecha; finalmente, la JNCI, el 19 de octubre de 2017, confirmó en su totalidad lo dictaminado por la instancia regional; *x)* después de la terminación de la relación, continuó recibiendo atención médica derivada del accidente, incluyendo una incapacidad adicional del 8 al 15 de noviembre de 2017; y *xi)* su último salario ascendió a $984.000.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó como ciertos la vinculación a término fijo, el cargo, salario, funciones, el accidente, que la ARL no suministró incapacidad médica, que la demandada pagó sus prestaciones sociales, que no le fue notificado preaviso para la terminación de la relación, que a la fecha de finalización del vínculo estaba pendiente de la calificación de pérdida de capacidad, no se solicitó autorización del Ministerio del

Trabajo para terminarlo, la ARL profirió un dictamen de pérdida de capacidad laboral con un porcentaje del 0.00%, la cual fue confirmada, que la relación cumplió tres prorrogas y posteriormente se renovó por un año, y su último salario ascendió a 984.000 pesos.

Como argumentos de contradicción alegó que la terminación del nexo de trabajo del demandante obedeció a una justa causa, sustentada en su abandono injustificado del trabajo entre el 18 de septiembre y el 13 de octubre de 2017, y en su desatención de las órdenes médicas, lo que vulneró el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Razonó que, conforme a la jurisprudencia de la Corte, no era necesaria autorización del Ministerio de Trabajo al haberse desvirtuado la presunción de despido discriminatorio, y, además, que garantizó el derecho al debido proceso del actor mediante la citación a diligencia de descargos; finalmente, invocó el artículo 282 del CGP, según el cual el juez debe reconocer de oficio las excepciones probadas.

En su defensa propuso las excepciones que denominó «*finalización de contrato laboral con justa causa, inexistencia de la obligación de pago de indemnización por despido injusto, causal objetiva de finalización de contrato laboral, terminación eficaz del contrato laboral, improcedencia reintegro laboral, cobro de lo no debido, prescripción, mala fe y las que la juez oficiosamente encuentre probadas en el proceso y pueda declarar en sentencia conforme el art 282 del CGP*».

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 15 de marzo de 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Rionegro resolvió:

> PRIMERO: Se ABSUELVE a la sociedad VITRACOAT COLOMBIA S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por HERNÁN DARÍO OSORIO RIOS.
>
> SEGUNDO: Se CONDENA en costas al señor HERNÁN DARÍO OSORIO RIOS y a favor de VITRACOAT COLOMBIA S.A.S, como agencias en derecho se fija la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.
>
> TERCERO: Contra la presente sentencia procede el Recurso de Apelación, en el evento de no ser apelada por la parte demandante se dispondrá su remisión a la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Antioquia para que se surta el grado Jurisdiccional de CONSULTA en favor de la parte demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador demandante, a través de sentencia de 17 de agosto de 2023, la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia decidió:

> PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Rionegro el 15 de marzo de 2023, por las razones expuestas en la parte motiva.
>
> SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el colegiado consideró como problema jurídico a resolver si el demandante era beneficiario del fuero de estabilidad reforzada; en caso positivo, estudiaría si la empresa

demandada terminó con justa causa la relación.

El juzgador plural recordó que el deber de probar recae sobre quien afirma la existencia de un hecho, aunque también puede aportar la evidencia quien esté en mejor posición para hacerlo, según la teoría de la carga dinámica de la prueba. Constató que el demandante laboró para la pasiva desde enero de 2016 hasta octubre de 2017, mediante contrato a término fijo (prorrogado), y que la relación la terminó unilateralmente el empleador.

A partir de allí, centró su análisis en la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que impide el despido de personas con discapacidad sin autorización de la oficina del trabajo. Invocó la sentencia CSJ SL3467-2021 en la cual se precisó que la discapacidad se configura por una deficiencia a mediano o largo plazo y la existencia de barreras que afecten la participación en condiciones de igualdad. En esa línea, el *ad quem* resaltó que los empleadores están obligados a implementar ajustes razonables para mitigar tales obstáculos, sin que ello suponga una carga desproporcionada, en aras de garantizar la estabilidad reforzada de los asalariados en situación de discapacidad.

Ya en el caso concreto, el colegiado analizó la situación médica de Hernán Darío Flórez Díaz, quien había sufrido un accidente en 2016, y a partir de ello fue evaluado en tres oportunidades por la ARL, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquía y finalmente la Junta Nacional, concluyéndose en definitiva que presentaba una PCL del

12.08%, derivada de un accidente de trabajo. Si bien la empresa no fue notificada directamente del dictamen proferido por la junta regional, sí tuvo conocimiento de sus prolongadas incapacidades y de las recomendaciones médicas emitidas por la EPS, lo que evidenciaba una afectación funcional de mediano plazo al momento de la finalización del nexo de trabajo.

Pese a que el empleador manifestó no haber conocido los resultados de la calificación de invalidez, el sentenciador estimó que, por las circunstancias laborales y médicas expuestas, el trabajador se encontraba amparado por el fuero de estabilidad reforzada al momento del despido. Ello lo derivó de sus prolongadas incapacidades y de las recomendaciones médicas que indicaban una situación de afectación de salud relevante, que no podía ser desconocida por la empresa. Por tanto, el Tribunal concluyó que, al haberse configurado una deficiencia física significativa, el vínculo de trabajo contaba con una especial protección frente a decisiones unilaterales.

No obstante, al abordar la terminación de la relación, el juez de la alzada verificó que esta se produjo mediante una carta que contenía hechos específicos sobre su incumplimiento, quien no se presentó a sus labores durante 23 días tras el vencimiento de su última incapacidad. El actor justificó su ausencia alegando indicaciones de su abogado, sin aportar elemento de juicio alguno al respecto, ni las razones para adoptar esa determinación. A ello se sumaron pruebas documentales y testimoniales que confirmaron el

llamado del empleador al reintegro y la negativa del asalariado a atenderlo.

Finalmente, el juez de segundo grado consideró que, aunque existía una protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, la terminación del nexo de trabajo se fundó en una justa causa por inasistencia injustificada del demandante a su lugar de trabajo luego del vencimiento de la última incapacidad otorgada. Por tal razón, no procedía la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dado que la desvinculación no se originó en la discapacidad sino en el incumplimiento grave del deber contractual del promotor de la litis. En consecuencia, confirmó la decisión del *a quo*, manteniéndose la validez del despido.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que se case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque el fallo de primera instancia y acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, la cual no fue objeto de réplica y se resolverán en el orden propuesto.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa a la sentencia fustigada de:

> [...] ser violatoria de la ley sustancial, por la vía indirecta, al aplicar indebidamente los artículos 62 (modificado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965) literal a, numerales 6, 12; 58, 60, 104, 114, 115 y 140, del C.S. del T.; 60, 61 y 145 del C.S. del T. y de la S.S.; 164 y 167 del C.G del P.

Estima que la violación se produjo como consecuencia de que el colegiado cometió los siguientes errores de hecho:

> No dar por demostrador, estándolo, que, para la aplicación de la causal invocada en el numeral 6 literal A del artículo 62 del C.S del T (modificado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965); numeral 4 y 21 del artículo 49, así como, el literal B, O del artículo 52 del reglamento interno de trabajo, se debía dar previo cumplimiento al procedimiento establecido en el artículo 55 del reglamento interno de trabajo y 115 del C.S del T.
>
> No dar por demostrado, estándolo, que la causal invocada por la sociedad demandada para despedir al demandante, se encuentra dentro de las causales graves para sancionar previstas en el reglamento interno de trabajo.
>
> No dar por demostrado, estándolo, en consecuencia, que el despido del demandante fue ilegal y por consiguiente sin justa causa.

Los referidos yerros los deriva de la no apreciación y equivocada evaluación de las siguientes pruebas:

Pruebas no apreciadas:

- La demanda. Obra a folio 2 al 22.
- Contestación de la demanda. Obra a folio 380 al 397.
- Citación a descargos. Obra a folio 427 al 428.
- Reglamento interno de trabajo. Obra a folio 456 al 478.

Pruebas mal apreciadas:

- Carta de terminación del contrato de trabajo. Obra a folio 434 al 438.
- Acta de descargos. Obra a folio 429 al 431.

El recurrente le reprocha al Tribunal haber incurrido en errores de hecho al no valorar de forma adecuada varias pruebas documentales que demuestran que el despido obedeció a la comisión de faltas graves previamente tipificadas en el reglamento interno de trabajo, y que, por tanto, debían tramitarse conforme al procedimiento disciplinario allí previsto.

Dice que, en efecto, en los folios 427 al 428 obra la citación a descargos en la que se le atribuyeron al actor inasistencias laborales injustificadas -del 18 al 25 de septiembre de 2017-, conducta que está contemplada como falta grave en los artículos 49 y 52 del Reglamento Interno de Trabajo. No obstante, el juzgador omitió considerar esta citación como evidencia del inicio formal del proceso disciplinario que debía desembocar en la procedencia o no de una sanción conforme al debido proceso interno.

Asimismo, alega la censura que no fue objeto de análisis el contenido completo del reglamento interno de trabajo (folios 456 al 478), el cual contiene el procedimiento sancionatorio aplicable a los trabajadores no cubiertos por pactos colectivos, consagrado en su artículo 54. En dicha norma se exige que, antes de imponer cualquier sanción, incluso el despido, se surtan etapas como la remisión de un informe por parte del jefe inmediato, la formulación escrita de cargos, la realización de audiencia de descargos y la decisión final debidamente notificada.

Dice que el *ad quem* tampoco valoró correctamente la carta de despido (folios 434 al 438), en la que se invocaron nuevas faltas -como el desacato a las políticas del SG-SST y la renuencia a acatar medidas médicas preventivas- que nunca fueron enrostradas formalmente al demandante ni discutidas en la audiencia de descargos.

Arguye que el acta de descargos (folios 429 al 431) evidencia que el asalariado solo fue interrogado por una conducta específica -la inasistencia sin justificación- y que no tuvo oportunidad de defenderse frente a los otros reproches que terminaron sustentando la terminación del contrato. Esta actuación vulnera flagrantemente el debido proceso disciplinario que exige que las faltas se notifiquen con precisión y que el trabajador tenga la oportunidad real de controvertirlas. Además, el empleador omitió el paso inicial exigido en el artículo 54 del RIT, consistente en la comunicación previa a Talento Humano para validar si procedía el inicio del trámite, falla que afecta la validez misma del procedimiento.

En consecuencia, si el juez colegiado hubiera valorado correctamente dichas pruebas, habría concluido que el empleador no aplicó el procedimiento disciplinario previsto para imponer la sanción de despido por falta grave. De ello se sigue que el despido fue ilegal, pues, al tratarse de una sanción, requería el agotamiento estricto de las etapas señaladas en los artículos 54 y 55 del Reglamento Interno de Trabajo. Este último, incluso, establece que la sanción impuesta con violación del procedimiento carece de efectos,

en aplicación del artículo 115 del CST. El error probatorio es no solo evidente, sino determinante, ya que llevó al *ad quem* a convalidar un despido que, de haberse valorado correctamente el material probatorio, habría sido declarado injusto.

VII. CONSIDERACIONES

El sentenciador plural, al resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del extremo activo, confirmó la decisión del juez de primer nivel al concluir que, aunque el trabajador Hernán Darío Flórez Díaz gozaba de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud tras un accidente laboral, la terminación del contrato obedeció a una justa causa consistente en la inasistencia injustificada a cumplir con las tareas encomendadas.

El recurrente, por su parte, cuestionó la sentencia por contener en su criterio errores probatorios. Alegó que el colegiado no valoró adecuadamente los medios de convicción que demostraban que el despido se basó en faltas graves previstas en el reglamento interno de trabajo, empero no se siguió el debido proceso disciplinario exigido en dicha normatividad, lo que hacía ilegal la sanción (el despido).

Bajo ese contexto, le corresponde a la Sala establecer, desde lo probatorio, si el *ad quem* omitió o valoró con error las pruebas denunciadas que ponen de presente la inobservancia del procedimiento disciplinario previsto en el reglamento interno de trabajo.

Empero, se constata que la sentencia atacada no abordó la exigencia de agotar un procedimiento disciplinario interno como condición de validez del despido. En consecuencia, los reproches del recurrente, al versar sobre esos aspectos fácticos que nunca fueron objeto de las pretensiones, la contestación y la decisión del *ad quem*.

En ese orden, la parte recurrente introduce un planteamiento novedoso que no está en congruencia con lo aquí pretendido, variando la causa *petendi*, lo cual resulta inadmisible en casación, máxime que la parte pasiva no tuvo la oportunidad de manifestar su postura al respecto y ejercer su derecho de defensa o contradicción, ya que de llegarse a estudiar la posible exigencia de agotar el referido procedimiento disciplinario como presupuesto del despido, alegado de manera extemporánea, se estaría violando el debido proceso de la aquí demandada.

Frente a este tema, la Corte en la sentencia CSJ SL, 5 de sep. 2006, rad. 27235, reiterada entre otras en la decisión SL9742-2017, explicó:

> De manera que, como está encauzado el ataque, los planteamientos allí esbozados se formulan de manera extemporánea, puesto que no fueron aducidos en la contestación de la demanda como presupuesto de las excepciones, ni los documentos fueron aportados con ella.
>
> Tales argumentos, constituyen una variación del objeto del litigio y, por ende, una violación de los derechos de defensa, contradicción y debido proceso, en la medida en que la parte demandante no tuvo desde un comienzo la oportunidad de controvertir los hechos y las pruebas en que ahora se fundamenta la recurrente para solicitar la casación de la sentencia de segundo grado.

Y en la misma línea, en decisión CSJ SL823-2022 señaló:

> En esos términos, el alegato ahora introducido resulta novedoso, y constituye un medio nuevo proscrito en la casación laboral, sin que sea dable en esta sede pronunciarse al respecto, pues con ello se vulneraría el debido proceso (derechos de defensa y contradicción) de los restantes convocadas al proceso, al sorprenderlos con inconformidades distintas frente a la sentencia de primera instancia que el Tribunal no tuvo oportunidad de conocer y, por ende, de analizar.
>
> Ahora, si la recurrente estimaba que la temática sí fue discutida en las instancias, lo que ha debido hacer la entidad, es acudir a los remedios procesales que para el efecto le otorga nuestro ordenamiento jurídico, como es la complementación o adición de la sentencia cuestionada, acorde con lo previsto en el artículo 311 del CPC, hoy 287 del CGP, a fin de que se lograra un pronunciamiento expreso sobre la forma en que debían ser sufragados los aportes, en lugar de la reserva actuarial.

Del mismo modo, la Corporación tiene adoctrinado que la inclusión de medios nuevos en la demanda de casación resulta inadmisible y, por ende, llevan al fracaso del recurso extraordinario. En efecto, en la sentencia CSJ SL602-2013 sobre el particular, se sostuvo:

> […] No puede la parte actora, a su arbitrio, disponer por fuera del marco que el mismo en principio señaló al juez laboral, como tampoco le es posible al demandado apoyar su defensa en hechos distintos de los que expuso en la contestación a la demanda. Una variación de lo uno o de lo otro, implica vulneración del principio constitucional del debido proceso y el desconocimiento del derecho de defensa que le asiste a cada una de las partes.
>
> En el recurso extraordinario de casación, las anteriores apreciaciones cobran mayor fuerza, dado su carácter dispositivo en tanto se juzga la legalidad de la sentencia. Por tanto, si en las instancias, una vez agotadas las etapas de ley, no es posible variar el marco del proceso, mucho menos podrá hacerse en sede extraordinaria, que es lo que jurisprudencialmente se ha denominado como medios nuevos que por sí mismos conllevan al fracaso del recurso de casación por resultar inadmisibles.

Por todo lo expuesto, el Tribunal no cometió yerro alguno al no abordar la exigencia de agotar un procedimiento disciplinario interno como condición de validez del despido, situación que fue invocada de manera extemporánea, y en tales condiciones el cargo no prospera.

VIII. CARGO SEGUNDO

Ataca la sentencia de segundo grado de:

> [...] ser violatoria de la ley sustancial, por la vía directa, por infracción directa del literal B del artículo 91 del decreto 1295 de 1994, lo que condujo la aplicación indebidamente de los artículos 62 (modificado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965) literal a, numerales 6, 12; 58, 60, 104, 114, 115 y 140, del C.S. del T.; 60, 61 y 145 del C.S. del T. y de la S.S.; 164 y 167 del C.G del P.

El recurso de casación, en este segundo embate, no controvierte los hechos establecidos por el sentenciador de la apelación, como la existencia del vínculo de trabajo, los términos del contrato, la terminación unilateral por parte de la empleadora ni la condición de estabilidad reforzada del demandante al momento del despido. Sin embargo, sí cuestiona que el fallador de segunda instancia haya validado la legalidad del despido sin tener en cuenta el literal B del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, el cual exige autorización previa del Ministerio de Trabajo cuando el empleador alega como justa causa conductas del trabajador relacionadas con el incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo.

El recurrente expone que el *ad quem*, tras analizar la

carta de terminación y concluir que los hechos allí expuestos constituían justa causa de despido en los términos del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, omitió aplicar la norma que exige el permiso previo de la autoridad laboral. Según el impugnante, esta omisión condujo a una errónea aplicación del ordenamiento jurídico, ya que, al no contar con dicha autorización, la terminación unilateral deviene ilegal. Por ello, solicita a esta Sala que revoque el fallo de segundo grado y corrija el desacierto jurídico.

IX. CONSIDERACIONES

El colegiado, al resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador, confirmó la decisión del juez de primer nivel al determinar que pese a la protección derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no procedía indemnización alguna, pues el despido no fue discriminatorio ni derivado de la discapacidad sino del incumplimiento grave del trabajador, manteniéndose así la validez de la terminación unilateral del vínculo.

El recurrente, por su parte, reprochó que se omitiera la aplicación del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, que, a su juicio, exige la autorización del Ministerio de Trabajo para despedir por supuestas infracciones a normas de seguridad y salud en el trabajo, lo que también invalidaría la separación del cargo.

En este orden, le corresponde a la Sala establecer, desde lo jurídico, si era exigible la autorización del Ministerio de Trabajo, conforme al artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, para apartar de sus funciones al trabajador por supuestas infracciones a normas de seguridad y salud en el trabajo, dada su condición de estabilidad laboral reforzada.

Estima la Sala que, en el presente caso, no se configuró una infracción directa del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, toda vez que la terminación del contrato laboral no se fundamentó en una conducta discriminatoria relacionada con la condición de salud del trabajador, sino en una causa objetiva: la inasistencia injustificada al lugar de trabajo durante varios días consecutivos luego del vencimiento de su última incapacidad médica. Esta conducta fue identificada como la razón determinante del despido, por lo que no resulta aplicable la exigencia de autorización ministerial, establecida únicamente para cuando la terminación del vínculo tiene como causa directa la discapacidad del empleado o su situación de salud.

Al respecto es relevante señalar que la decisión del *ad quem* se adoptó en armonía con la sentencia CSJ SL1154-2023, la cual determinó que el deber de obtener autorización administrativa solo se activa cuando la desvinculación del trabajador guarda una relación directa con su situación de discapacidad, definida esta última no por cualquier contingencia médica, sino por una deficiencia física, mental o sensorial de mediano o largo plazo que, al interactuar con

barreras del entorno laboral, impida su desempeño en igualdad de condiciones que sus pares.

En este caso, pese a que se demostró que el actor presenta una discapacidad bajo estos parámetros y así fue determinado por el juez de segundo grado, su despido no tuvo relación directa o indirecta con esa condición, sino que éste se originó en una justa causa objetiva, frente a la cual no se necesitaba autorización del Ministerio de Trabajo.

Al respecto, la referida sentencia precisó:

> **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:
>
> La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
> La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.
>
> En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».
>
> Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:
>
> a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en:

[…] las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo.

Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer «una carga desproporcionada o indebida» para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador.

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

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

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

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

la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.

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

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

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

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

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

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Así las cosas, como se observa, la jurisprudencia ha adoctrinado que el empleador mantiene la potestad de terminar el contrato de trabajo con base en una causa objetiva o justa, **sin necesidad de autorización previa**, siempre que dicha razón no se derive de una discriminación ni tenga relación directa con una situación de discapacidad del trabajador.

Por tanto, no existió desconocimiento de las garantías reforzadas consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni infracción del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, por parte del juez de la apelación, en la medida que esta disposición no estaba llamada a gobernar el asunto. El despido fue adoptado, según se desprende de la carta de finiquito, con base en hechos objetivos previamente tipificados como falta grave en el RIT. Por lo tanto, no erró el sentenciador cuando entendió que el proceder del empleador fue legítimo y no requería intervención de la autoridad administrativa laboral, como el recurrente lo depreca.

Por las anteriores razones los cargos no prosperan.

Sin costas por cuanto no hubo réplica.

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 que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia profirió el 17 de agosto de 2023, en el proceso ordinario laboral que **HERNÁN DARÍO FLÓREZ RÍOS** siguió contra **VITRACOAT COLOMBIA S.A.S.**

Sin costas.

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

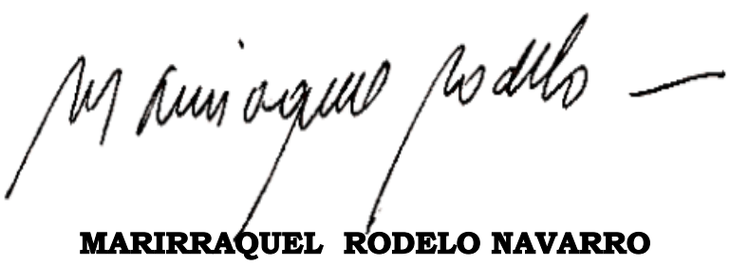
Firmado electrónicamente por:



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: 600E5637453E32FA876B5A314458A27B04AC026C4440E5495CDDE9296CB2E8B0
Documento generado en 2025-05-21