SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL175-2025

Radicación n.° 13001-31-05-004-2018-00131-01

Acta 03

Bogotá D. C., tres (3) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAVIVA S. A.** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintidós (2022), en el proceso ordinario que le instauró **MARINA CECILIA MANJARREZ MENDOZA.**

I. ANTECEDENTES

Marina Cecilia Manjarrez Mendoza llamó a juicio a Almacenes Generales de Depósito Almaviva S. A., con el fin de que se declarara que fue despedida de manera unilateral y sin permiso del Ministerio del Trabajo, encontrándose protegida por la estabilidad laboral reforzada, debido a su

condición de discapacidad y, por lo tanto, su desvinculación era nula.

Como consecuencia de la anterior declaración, se condenara al reintegro de manera definitiva al cargo que desempeñaba o a otro de mejor categoría dentro de la empresa, sin solución de continuidad, teniendo en cuenta su discapacidad calificada por la ley como severa; al pago de los salarios dejados de percibir desde el día del despido hasta que fuera reintegrada, con los aumentos correspondientes; las prestaciones sociales; los aportes al sistema de seguridad social; la indemnización de 180 días; la indexación.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que se vinculó a la empresa demandada el 12 de marzo de 2012 a través de un contrato escrito a término indefinido.

Afirmó que al momento de la contratación puso de presente a la empresa su condición de discapacidad y entregó a la misma copia de la calificación emitida por la Junta de Calificación de Invalidez Regional Bolívar, siendo esta notoria.

Indicó que, fue calificada con un porcentaje de 38.48 %, por gonartrosis de rodilla derecha, que es una degeneración en el cartílago de la rodilla, que produce muchos dolores y dificultad al caminar y permanentemente debe usar bastón para apoyarse al momento de caminar.

Relató que desempeñó el cargo de analista de exportaciones, posición para la cual estaba capacitada y su discapacidad no era óbice para el ejercicio de la misma, siempre y cuando se cumplieran algunas recomendaciones médicas relacionadas con su movilidad, por lo que fue situada en el primer piso para realizar su labor.

Aseguró que fue llamada por la sociedad para celebrar un supuesto mutuo acuerdo que permitiera su salida de la misma, el cual no aceptó.

Manifestó que el 1° de noviembre de 2017, la empresa a través de una carta, le hizo saber que daba por terminado su contrato de trabajo sin causa justificada y con pago de indemnización por despido, pero sin la indemnización de los 180 días contenida en la Ley 361 de 1997 artículo 26.

Refirió que la empleadora no tenía el permiso del Ministerio de Trabajo para despedirla, como tampoco justa causa para solicitarlo.

Reseñó que, en cumplimiento de un fallo de tutela, fue reintegrada al cargo que ocupaba, como medida transitoria para evitar un perjuicio irremediable mientras se producía el reintegro definitivo.

Contó que su despido sigue vigente, ya que la empresa cancela su salario actual, sin el aumento anual que hizo a todos sus trabajadores de 5.9 % (f.os 1 a 2 c. 2023050142841 del Juzgado).

La parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, reconoció como ciertos la fecha de vinculación, la modalidad de contrato, el cargo desempeñado, el fallo de tutela y el reintegro; respecto de los demás indicó no ser ciertos o no constarle.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, buena fe, enriquecimiento sin causa de la demandante, pago, compensación, alcance de la Ley 361 de 1997, improcedencia e imposibilidad del reintegro, y la genérica (f.os 83 a 106, c. 2023050142841 del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 13 de mayo de 2019, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena resolvió (f.os 206 a 208, c. 2023050142841 del Juzgado).

> **PRIMERO: DECLARAR** que la terminación del contrato de trabajo entre la entidad ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO S. A. ALMAVIVA S. A. y la actora MARINA CECILIA MANJARREZ MENDOZA dada el 1° de noviembre de 2017 es ineficaz. Y declarar que el vínculo laboral entre las partes no ha sufrido solución de continuidad.
>
> **SEGUNDO: CONDENESE** a la demandada ALMACENES GENERALES DE DEPOSITO S.A. ALMAVIVA S. A., a reinstalar a la demandante de manera definitiva MARINA CECILIA MANJARREZ MENDOZA en un cargo de similar naturaleza y categoría, y conforme a las limitaciones que le afectan, y consecuente con ello a pagar todos los salarios y prestaciones sociales que se hayan causado entre la fecha de la desvinculación que se declara ineficaz y la de su efectiva reinstalación, y que a la fecha de ello no hayan sido satisfecho.

Todas las sumas causadas deberán pagarse indexadas entre la fecha de causación y aquella en que se cumpla el efectivo reintegro y pago. Así mismo deberán efectuarse los aportes al SGSS en Salud y Pensión, y se le autoriza a la parte demandada efectuar los descuentos que corresponden al trabajador frente el amparo de tales riesgos.

Los valores correspondientes al auxilio de cesantías deberán consignarse al Fondo Administrador a que estuviere vinculado la demandante.

TERCERO: CONDÉNESE a la demandada ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO S. A. ALMAVIVA S. A., a pagar a MARINA CECILIA MANJARREZ MENDOZA la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a la suma de OCHO MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL PESOS ($ 8.694.000), suma que deberá indexarse entre el 1° de noviembre de 2017 y la fecha del efectivo de pago de tales valores, conforme a las estimaciones dadas en esta providencia.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción de compensación sobre las sumas pagadas a la demandante correspondientes a cesantías definitivas e indemnización por terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo, la cual se estima en la suma de SIETE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL VEINTINUEVE PESOS ($7.246.029). **DECLARAR** no probadas las restantes excepciones propuestas.

QUINTO: COSTAS. Se imponen a cargo de la parte demandada. Se fijan agencias en derecho en cuantía equivalente al 7.5% del total de valores que se imponen a título de condena.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que las partes interpusieron, a través de sentencia del 31 de mayo de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, decidió confirmar la del *a quo* (f.os 34 a 43, c. 2023050235506 de segunda instancia).

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su determinación, que el problema jurídico a resolver se centraría en determinar si la

demandante gozaba de fuero de estabilidad laboral reforzada en el momento en que se produjo el despido unilateral y sin justa causa por parte del empleador. En caso afirmativo, para efectos de la eficacia del despido, se entraría a establecer si la demandada acreditó que este se fundamentó en una causal objetiva.

De encontrarse probada la ineficacia del despido, se examinaría si había lugar al pago de las condenas deprecadas y a declarar la compensación respecto a la indemnización por despido injusto cancelada a la actora.

Precisó que se encontraba acreditado que esta padece de una pérdida de capacidad laboral del 38.48 %, de la cual era conocedora la empresa demandada al momento de la vinculación laboral, en consecuencia, bajo el porcentaje de limitación acreditado, conforme los lineamientos jurisprudenciales señalados, era claro que gozaba del beneficio de estabilidad laboral reforzada desde el inicio del contrato de trabajo hasta la fecha de culminación.

Por lo anterior, señaló que aun cuando dicha limitación no impidió el buen desempeño de sus funciones como analista de exportaciones, este aspecto por sí solo no suprimía la garantía prevista por el legislador por su condición de minusvalía; pues es claro que no es absoluta, ni implica una perpetuidad del trabajador discapacitado en el cargo, en tanto la protección del trabajador en esa situación, no se opone a la terminación del contrato de

trabajo por una justa causa, motivada en el principio de razón objetiva.

Estableció que no se encontraban acreditadas las razones objetivas invocadas por la entidad demandada para efectos de despedir sin justa causa a la demandante, pues en la carta de despido se manifiesta que el mismo se efectúa *«sin justa causa»* procediendo a cancelar la indemnización correspondiente, advirtiéndose que las razones objetivas en las que soporta el mencionado despido solo se manifestaron al momento de contestar la demanda, recabándose que para efectos de la extinción del vínculo contractual de la actora, la entidad demandada no debió desconocer la protección de la que gozaba la trabajadora.

Agregó que la actora ostentaba una garantía latente, ya que, si bien es cierto que su limitación no impidió su vinculación ni el desarrollo cabal de sus labores, no es menos cierto que en cualquier momento podía activarse la protección laboral reforzada por salud, como, por ejemplo, cuando se hizo imperativo ubicarla en el primer piso de la edificación donde opera la empresa demandada, lo que hacía necesario invocar una causal objetiva de terminación.

Hizo hincapié en que no resultaba entonces suficiente dar aplicación a lo previsto en el artículo 64 del CST, pues lo procedente era, la desvinculación bajo la mediación de una causal objetiva acreditada, debiendo ser empleada al momento de la terminación del contrato, lo cual no acaeció.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Almacenes Generales de Depósito Almaviva S. A., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver (f.os 3 a 13, actuación 2023022802416 c. de la Corte).

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque en su integridad la de primer grado y, en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que no fue replicado y se pasa a estudiar (f.os 5 a 6, actuación 2023022802416 c. de la Corte).

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia recurrida de violar por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; 1º de la Ley 361 de 1997, 2° de la Ley 1618 de 2013 y 27 de la Ley 1346 de 2009.

En la demostración del cargo precisa que,

> acepta la totalidad de conclusiones fácticas de la decisión, pero que hará mención en el cargo al dictamen pericial que calificó el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la demandante, no

> para efectos de cuestionar la valoración probatoria y fáctica de su contenido (lo que tendría que proponerse por la vía indirecta), sino para efectos de discutir los efectos legales que el Tribunal dejó de darle a dicho dictamen (punto de puro derecho).

Transcribe *in extenso* los argumentos expuestos por el colegiado para luego manifestar que la aplicación de la Ley 361 de 1997 no opera respecto de cualquier tipo de afección de salud de un trabajador, solo aquella que limite o dificulte de manera sustancial el desempeño de sus funciones; además de que la jurisprudencia de esta Corporación ha sido reiterada en ese mismo sentido.

Afirma que, en una más reciente, para lo que aquí interesa, la Corporación hizo énfasis en 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 y que el empleador puede acreditar dentro del trámite que no existen móviles discriminatorios relacionados con el estado de salud de un trabajador en un despido sin justa causa y que en tal evento se hace inaplicable el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, incluso existiendo un despido sin justa causa.

Censura que el Tribunal desconoció los parámetros establecidos por la jurisprudencia para efectos de la adecuada aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en dos aspectos fundamentales:

> La sentencia tomó como criterio exclusivo a efectos de establecer la existencia de una limitación sustancial en la salud de la

demandante el porcentaje de pérdida de capacidad laboral determinado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (Resalta la sentencia: "En el presente asunto, se encuentra acreditado que la actora padece de una pérdida de capacidad laboral del 38.48%, del cual era conocedor la empresa demandada al momento de la vinculación laboral, en consecuencia, bajo el porcentaje de limitación acreditado, conforme los lineamientos jurisprudenciales señalados, es claro que goza del beneficio de estabilidad laboral reforzada (…)"), esto a pesar de encontrar probado el Tribunal que las afecciones de salud de la demandada en su rodilla no afectaban o limitaban en forma alguna el desempeño de las funciones a cargo de la demandante como analista de exportaciones y de mencionar expresamente en el fallo que la demandante había calificado como normal el desempeño de tales funciones. Sobre el particular resalta el fallo en sus consideraciones: "La actora ostentaba una garantía latente, ya que, si bien es cierto que su limitación no impidió su vinculación ni el desarrollo cabal de sus labores, no es menos cierto que en cualquier momento podía activarse la protección laboral reforzada por salud, como, por ejemplo, cuando se hizo imperativo bajarla al primer piso de la edificación donde opera la empresa demandada", sin que el solo hecho de cambiar de piso su oficina para que no tenga que utilizar escaleras sea una dificultad sustancial para el ejercicio que el Tribunal reconoce que se desempeñaron a cabalidad.

Era deber del Tribunal a efectos de brindar una adecuada aplicación a las disposiciones del artículo 26 de la ley 361 de 1997 establecer si en el caso de la demandante existían o no barreras que le dificultaban de manera sustancial el ejercicio de las funciones a su cargo y tal evaluación no podía limitarse, como sucedió en este caso, a simplemente verificar la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral, pues tales porcentajes conforme a la jurisprudencia vigente tienen una finalidad encaminada a "los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales" pero no son pertinentes a efectos de establecer una limitación para estabilidad laboral reforzada en la medida en que se trata de estudios enfocados en la persona y no en el alcance de sus limitaciones.

En ese orden de ideas, al establecerse por parte del Tribunal, como en efecto se hizo, que conforme al dicho de la propia demandante aquella desempeñaba con normalidad las funciones a su cargo, a pesar de sus afecciones de salud, debió el Tribunal concluir que no se configuraba uno de los requisitos indispensables para que opere la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, toda vez que la afección de salud no dificultaba o limitaba de manera sustancial el normal desarrollo de las funciones laborales a cargo de la demandante.

Arguye que el salvamento de voto emitido por uno de los magistrados del Tribunal de Cartagena dentro del presente proceso pone en evidencia la falencia en la aplicación de la normativa reseñada.

Expone que se equivoca el colegiado al estimar que la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, al existir una afección o limitación física, resulta ser un acto discriminatorio, que da lugar a la protección de estabilidad laboral reforzada, cuando la empresa fue informada por la propia demandante, antes de su contratación, sobre la calificación de pérdida de capacidad laboral que le había sido emitida y a pesar de ello se procedió con la contratación y ejecución de sus actividades laborales durante cerca de cinco años, lo que resulta contradictorio.

Manifiesta que, si la condición de salud de la demandante no fue un hecho relevante para efectos de la vinculación de la demandante, ni para el desarrollo de sus actividades, no hay entonces un soporte válido para considerar que sí lo fue para la terminación del contrato.

Finalmente, arguye que de manera improcedente el Tribunal en su sentencia ordena que en la carta de terminación de contrato sin justa causa se indiquen las causas o razones que dan lugar a la terminación del vínculo laboral, cuando tal requisito solo se encuentra contemplado en el artículo 62 del CST para terminaciones de contrato con justa causa, sin que tal exigencia aparezca plasmada en forma alguna en el artículo 64 del CST, contando entonces el

demandado con total libertad probatoria para acreditar que no existe relación alguna de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo de la demandante y su situación de salud (f.os 6 a 13, actuación 2023022802416 c. de la Corte).

VII. CONSIDERACIONES

Así las cosas, el problema jurídico que la Sala debe resolver consiste en determinar si el juez plural erró al aplicar la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En ese orden, se recuerda que la tesis del recurrente estriba en que la aplicación de la Ley 361 de 1997 no opera respecto de cualquier tipo de afección de salud de un trabajador, solo aquella que limite o dificulte de manera sustancial el desempeño de sus funciones y en este caso las de la demandante en su rodilla no afectaban o limitaban en forma alguna el desempeño como analista de exportaciones, por lo que no se trata de un presunto despido discriminatorio.

Por su parte, el juez de segundo grado señaló que al encontrarse acreditado que la actora padece de una pérdida de capacidad laboral del 38.48 %, de la cual era conocedora la empleadora al momento de la vinculación laboral, en consecuencia, aquella gozaba del beneficio de estabilidad laboral reforzada desde el inicio del contrato de trabajo hasta la fecha de culminación.

Refirió que, aun cuando dicha limitación no impidió el buen desempeño de sus funciones como analista de exportaciones, este aspecto por sí solo no suprimía la garantía y que, si bien la protección del trabajador en situación de discapacidad no se opone a la terminación del contrato de trabajo, para tales efectos es necesario que el empleador invoque una causal objetiva de terminación, que no aconteció.

En concordancia con la vía seleccionada para el ataque, no son objeto de debate los siguientes supuestos fácticos que dio por acreditados el Tribunal: *i)* que la demandante se vinculó a la pasiva el 12 de marzo de 2012 por contrato a término indefinido; *ii)* que al momento de la contratación le puso de presente a la empresa su condición de discapacidad y le entregó copia de la calificación en la que se le determinó una PCL del 38.48 %, siendo la misma notoria; *iii)* que mediante Carta del 1° de noviembre de 2017 la empresa le comunicó la terminación del contrato de trabajo sin causa justificada y el pago de la indemnización correspondiente; *iv)* que en virtud de fallo de tutela fue reintegrada en forma transitoria.

Sea lo primero anotar que la Sala efectuara el estudio del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a la luz de la *«Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad»* y su *«Protocolo Facultativo»* de 2006, pues la misma *«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).

Claro lo anterior, la protección de estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. 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.

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; aunado a que 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 el 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-.

Así, del análisis referido se concluye que si el trabajador está en situación de discapacidad que lo limite en su entorno laboral 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.

De conformidad con todo lo expuesto en precedencia, tiene razón la censura al señalar que el fallador de segunda instancia incurrió en una aplicación contraria a derecho de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26

de la Ley 361 de 1997, debido a que el Tribunal, limitó la aplicación del marco normativo acusado, y no reivindicó las reglas a que ha hecho referencia la Sala.

Así, revisado el caso, conforme a los criterios expuestos en esta providencia por la Sala, el juzgador de segundo grado consideró que *per se* por encontrarse la demandante calificada con una PCL del 38.48 % previamente a la contratación, resultaba beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada desde el inicio del contrato de trabajo hasta la fecha de culminación, dejando de lado los aspectos mencionados en precedencia y que se pasan a estudiar:

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

No existe duda, pues como ya se expuso, la actora cuenta con una calificación en la que se determinó una PCL del 38.48 %.

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

Al respecto la demandada contrató a la señora Manjarrez Mendoza pese a las limitaciones que esta ostentaba, poniendo en práctica las normas de reinserción social, por un tiempo considerable, pues el contrato laboral perduró un poco menos de cinco años, admitiendo la actora

que su limitación nunca le impidió desempeñar cabalmente sus funciones, encontrándose conforme el empleador con tal cometido, máxime cuando se advierte que la trabajadora siempre desempeñó el cargo para el cual fue contratada inicialmente, esto es que permaneció en el tiempo en razón a su aptitud y competencia.

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

En lo que a este refiere, no se efectuó reparo alguno, por el contrario, quedó claro que la demandante prestó sus servicios con normalidad, lo que da cuenta que, a pesar del porcentaje de PCL, desarrolló las actividades que le son propias del cargo de analista de exportaciones.

De modo que, para el caso, el sentenciador de segundo grado, al establecer que la demandante contaba con una PCL del 38.48 %, determinó que para la terminación del contrato de trabajo se requería aducir una causa objetiva, omitiendo así las condiciones de aplicación de la garantía prevista en el artículo 26 de la pluricitada norma, cuando en realidad no se configuraron en su totalidad los requisitos indispensables para que operare la estabilidad laboral reforzada.

De contera, al no configurarse los supuestos para la aplicación de la garantía de estabilidad laboral reforzada, conforme a la línea de pensamiento de esta Corporación, el Tribunal incurrió en los desatinos que el cargo único le

enrostra, por lo que habrá de casarse la sentencia impugnada.

Por lo expuesto, no se impondrán costas en materia extraordinaria.

VIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

La apelación interpuesta por la demandada pretendió la revocatoria de la sentencia de primera instancia y la absolución de todas las pretensiones, para lo cual argumentó que el *a quo* no consideró el material probatorio, determinando en su momento por la primera instancia que, la culminación del contrato obedeció al estado de salud de la trabajadora y, por tanto, que estaba protegida por la estabilidad laboral reforzada.

Señaló al punto la apelante que, la desvinculación de la demandante obedeció a una situación interna que disminuyó la operación de la compañía, por lo que dio por terminado el contrato, sin justa causa, previo el pago de la indemnización pertinente, no siendo ese el único nexo laboral que se finalizó; por tanto, no fue discriminada por su estado de salud y la empresa no debía solicitar la autorización al Ministerio para la terminación del vínculo.

Insistió en que la accionante no cumplía con los requisitos contemplados en la Ley 361 de 1997, pues aun cuando estaba calificada por la autoridad competente al momento de iniciar el vínculo, su estado de salud no afectó

considerablemente su desempeño, hallándose apta para ejercer las funciones encomendadas conforme al contrato de trabajo, el cual tuvo una duración mayor a los cuatro años, durante los cuales no se presentó algún tipo de reclamación o impedimento para ejercer sus labores en forma adecuada y competente, por lo que no podía alegarse que la terminación de la relación laboral obedeció al estado de salud de la trabajadora, pues cuando aquella allegó solo hasta el año 2016 unas recomendaciones médicas, esto es 4 años después de la contratación, fue reubicada del piso tercero al primer piso, sin que con posterioridad se allegaran otras recomendaciones médicas, destacando que la terminación se llevó a cabo hasta el 1° de noviembre de 2017, data para la cual la actora no gozaba de estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, 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.

Claro ello, menester es indicar que, resultaba imprescindible acreditar que las deficiencias de la trabajadora en el entorno laboral obstaculizaron el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones, contexto en el cual resultaría beneficiaria de la garantía deprecada.

Al hilo se destaca que de las declaraciones vertidas por la misma demandante en su interrogatorio de parte y por los testimonios, se desprende sin dubitación alguna que el cargo de analista de exportaciones desempeñado por la actora refería a una atención al público, habiéndose encontrado siempre apta para desempeñar las funciones propias del cargo de manera adecuada y competente al interior de la Compañía, no evidenciándose ninguna dificultad para cumplir a cabalidad con las labores encomendadas, avizorándose una igualdad en las condiciones de trabajo respecto de cualquier otro trabajador, no reflejándose algún tipo de discriminación, aspecto este que no se encuentra en discusión, pues fue admitido por las partes.

Quedando establecido, que la condición de salud de la aquella no tuvo injerencia alguna en su desempeño laboral, por tanto, no se configuró la relación de causalidad entre el despido y el acto discriminatorio.

Como quiera que la *a quo* fundó su decisión en que la demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón a su PCL del 38.48 %, por lo que debía permanecer en su puesto de trabajo, hasta tanto la empresa presentara una causa objetiva y justa para su desvinculación, esta Sala reitera la obligación que le asiste al trabajador, en esta clase de procesos, de identificar los factores externos e internos que obstaculizan y restringen la prestación del servicio en las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores, con el fin de determinar si se encuentra en situación de discapacidad para proceder a identificar los ajustes razonables que el empleador debió implementar para remover las barreras que le obstaculizan el goce pleno de los derechos laborales, si llegasen a existir.

Lo anterior, dado que uno de los requisitos para que se active la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores con discapacidad, o en el fuero de salud, es que su problema médico genere una barrera que impida al efecto realizar su labor en igualdad de condiciones, tal como se dejó sentado en la sentencia CSJ SL1268-2023.

Esta Corporación, en la CSJ SL2724-2024 se refirió a la temática como cualquier obstáculo o impedimento que limita la capacidad de una persona con discapacidad para

desempeñar sus funciones en el entorno laboral en igualdad de condiciones. Estas pueden ser de tipo actitudinal, comunicativo, fisico, social, cultural o económico y surgen de la interacción entre la deficiencia del trabajador y su entorno laboral.

Cuando se comprueban estas condiciones y el despido del trabajador ocurre debido a su situación de discapacidad, dicha terminación se considera discriminatoria y puede declararse ineficaz, dando lugar al derecho al reintegro del trabajador.

Por eso, la calificación de PCL efectuada con anterioridad a la contratación laboral y fijada en un 38.48 %, así como la recomendación médica presentada cuatro años después de la suscripción del contrato de trabajo consistente en ubicar su oficina en un primer piso no pueden ser asumidas, como acaeció en la primera instancia, como símbolos irrefutables de discapacidad -sin serlo-, o como determinantes de discriminación del trabajador o como propulsores de protecciones excepcionalísimas a un sinnúmero de situaciones más generales, con las consecuentes cargas jurídicas y económicas.

Así, el artículo 2° de la *«Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad»* y su *«Protocolo Facultativo»* de 2006 denotó que dentro del contenido de la discriminación está la denegación de los ajustes razonables, no obstante, el concepto de razonabilidad de dichos ajustes conlleva a la necesidad de analizar su aplicación inmediata o progresiva

en cada caso concreto, en el lugar de trabajo. Por tanto, es preciso recordar que solo pueden evaluarse los ajustes razonables *después* de haberse establecido que la persona presenta deficiencias, enfrenta barreras actitudinales y/o del entorno y que ello le genera efectivamente un tratamiento desigual.

Por tanto, para la Sala no están dadas las exigencias para entender que la trabajadora se encontraba al momento del despido en situación de discapacidad, ni que el ejercicio efectivo de su labor se viera obstaculizado por un entorno laboral que le impidiera el goce pleno de sus derechos en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, en consecuencia, no se cumplieron los presupuestos de la multicitada Convención que dieran lugar al goce de la estabilidad laboral reforzada, pues del caudal probatorio arrimado al proceso no se informa sobre la existencia de obstáculos o barreras por corregir o remover a cargo del empleador –como consecuencia de las deficiencias que padecía la trabajadora, lo cual excluye la presunción de discriminación y, por ende, la exigencia de una justa causa o de la autorización del Ministerio para la terminación unilateral del vínculo.

Por lo anterior, deberá revocarse en su integridad la sentencia de primera instancia. Las excepciones propuestas por la demandada se entienden resueltas en virtud de la decisión adoptada.

Las costas de ambas instancias a cargo de la demandante, las que se liquidarán por el juez de conocimiento, conforme lo dispuesto en el artículo 366 CGP, aplicable por la remisión del artículo 145 CPTSS.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, profirió el treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintidós (2022), dentro del proceso ordinario laboral que **MARINA CECILIA MANJARREZ MENDOZA** siguió contra **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAVIVA S. A**.

En sede de instancia, resuelve:

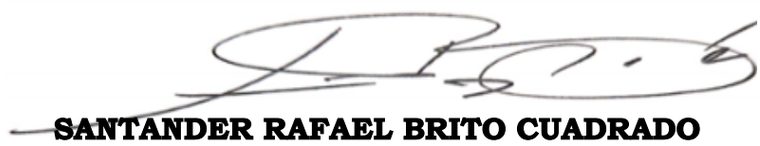
PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, el 13 de mayo de 2019 dentro del proceso promovido por MARINA CECILIA MANJARREZ MENDOZA contra ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAVIVA S. A.

SEGUNDO. **ABSOLVER** a ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAVIVA S. A. de todas las pretensiones deprecadas por la actora en la demanda interpuesta en contra de aquella.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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: C9688A320ECA253CDF3E957D2C26E906D7927EC808786223587ADE4A16F09D0E
Documento generado en 2025-02-13