CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada ponente

SL414-2025
Radicación n.° 76834-31-05-001-2013-00289-01
Acta 2

Bogotá D.C., veintinueve (29) de enero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **JULIÁN ANDRÉS CASTAÑO QUICENO** interpuso frente a la sentencia proferida el 19 de julio de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, dentro del proceso ordinario laboral que el recurrente promovió contra **INDRA SISTEMAS S. A. SUCURSAL COLOMBIA**, **INDRA COLOMBIA LTDA.**, hoy **INDRA COLOMBIA S. A. S.**, **COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUÁ S. A. E. S. P. (CETSA E. S. P.)** y la **EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S. A. E. S. P. (EPSA)**.

I. ANTECEDENTES

El actor presentó demanda ordinaria laboral contra las demandadas, procurando que se declare la existencia de un

contrato de trabajo entre el 1.° de septiembre de 2007 y el 28 de diciembre de 2012, terminado unilateralmente sin justa causa por parte de Indra Sistemas S. A. Sucursal Colombia; la ineficacia de tal actuación por no mediar permiso del Ministerio de Trabajo, dado que estaba «*en tratamiento médico, bajo recomendaciones y restricciones efectuadas por el galeno tratante*» y la solidaridad de las encausadas.

En consecuencia, pretendió el reintegro al mismo cargo que venía desempeñando hasta el momento del despido o uno equivalente; el pago de salarios, cesantías con sus intereses, primas de servicios, vacaciones y cotizaciones al sistema de seguridad social integral desde la fecha del finiquito del contrato hasta que se produzca el reintegro, acreencias que deberán indexarse y cancelarse junto con los intereses moratorios; la indemnización por perjuicios morales en un monto de 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes; la sanción que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; lo que resulte ultra y extra *petita* y las costas procesales.

Subsidiariamente, pretendió la indemnización por despido injusto, indexada y la moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para fundamentar sus pretensiones, adujo que laboró ininterrumpidamente para Indra Sistemas S. A. desde el 1.° de septiembre de 2007 hasta el 28 de diciembre de 2012, ocupando el cargo de técnico I, con un salario básico de $1.332.029.

Narró que el 11 de agosto de 2012, sufrió un accidente de tránsito que le ocasionó varios traumas en sus miembros inferiores, *«quedando hasta la fecha en condiciones de debilidad para efectos de su traslado de un lado para otro»*; a partir de dicha calenda, Coomeva EPS S. A. le otorgó incapacidades, las cuales fueron comunicadas a la empleadora y continuó en constantes controles en la *«Clínica San Francisco»*.

Refirió que el 30 de noviembre de 2012, recibió la notificación de que la relación laboral terminaría sin justa causa, aun cuando estaba en tratamiento médico; sin embargo, ello se hizo efectivo mediante carta de 28 de diciembre de 2012, sin tener en cuenta que gozaba de la garantía de estabilidad laboral reforzada, en virtud de las citadas incapacidades.

Agregó que el 2 de mayo de 2014 el médico tratante le hizo las siguientes recomendaciones: *«paciente no debe permanecer jornadas de pie, no caminar trayectos largos, no transitar áreas de riesgo, no levantar peso»*, con el propósito de que el empleador, para el que trabajara en ese momento, adaptara su puesto de trabajo.

Por último, indicó que la empresa no contaba con permiso del Ministerio del Trabajo para despedirlo; que siempre cumplió con sus funciones y nunca recibió llamados de atención.

Al contestar la demanda, Indra Sistemas S. A. Sucursal Colombia se opuso a las súplicas de la misma, aunque admitió los hechos relacionados con la suscripción del contrato de trabajo, el cargo desempeñado y la terminación de la relación laboral sin justa causa el 28 de diciembre de 2012, precisando que para dicha fecha el trabajador no contaba con incapacidad, pues el accidente ocurrió el 11 de agosto de ese mismo año y esta fue otorgada por 30 días, que transcurrieron del 13 de ese mismo mes hasta el 11 de septiembre. Frente a los demás dijo no ser ciertos o no constarle. En su defensa, propuso como excepción previa la falta de legitimación en la causa por pasiva y, de mérito, las de cobro de lo no debido e «*imposibilidad de reintegro*».

Posteriormente, el promotor del litigio reformó el escrito inicial, para indicar que Indra Colombia Ltda., hoy Indra Colombia S. A. S., identificada con NIT. 830.013.774, fue realmente su empleadora, por lo que solicitó se le condenara a las pretensiones incoadas en la demanda.

Frente a lo anterior, el mandatario judicial de Indra Sistemas S. A. e Indra Colombia S. A. S. contestó la reforma, para lo cual insistió en los mismos argumentos presentados en la contestación inicial y mencionó que la primera no tuvo vínculo laboral con el demandante, razón por la que alegó la falta de legitimación por pasiva de aquella.

Por su parte CETSA E. S. P. se resistió a las pretensiones incoadas en su contra. Frente a los hechos, los desconoció al no tratarse de uno de sus trabajadores,

formulando, en su defensa, las excepciones de fondo de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo, *«carencia de acción y falta de causa en las pretensiones de la demanda»*, indebida acumulación de pretensiones, pago, buena fe, compensación, inexistencia de solidaridad y la innominada.

EPSA S. A. E. S. P. se opuso igualmente a las reclamaciones del libelo inaugural y, en cuanto a los hechos, afirmó que no le constaban por dirigirse frente a la sociedad *«Indra Colombia Ltda»*. Planteó las excepciones de prescripción, compensación, pago, buena fe, carencia de acción o derecho para demandar, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, *«inexistencia de soporte sustantivo a las aspiraciones del demandante»*, ausencia de solidaridad, ausencia de facultades en el poder, indebida acumulación de pretensiones y la innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Tuluá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo proferido el 16 de octubre de 2019, resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** la existencia de un contrato laboral a término indefinido entre el señor JULIÁN ANDRÉS CASTAÑO QUICENO, como trabajador y la sociedad INDRA COLOMBIA LIMITADA, identificada con NIT - 830013774-1 en calidad de empleador.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** la ineficacia de la terminación de esa relación laboral por decisión unilateral del empleador a partir del 28 de diciembre de 2012, por estar amparado el trabajador para esa fecha por fuero de estabilidad laboral reforzada por salud.

TERCERO: ORDENAR el reintegro del trabajador JULIÁN ANDRÉS CASTAÑO QUICENO, a un cargo igual o equivalente en funciones o remuneración al que se encontraba desempeñando al momento de su retiro el 28 de diciembre de 2012.

CUARTO: CONDENAR a pagar al empleador INDRA COLOMBIA LIMITADA, los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el actor entre el 1 de enero de 2013 y la fecha efectiva de su reintegro. Salarios y prestaciones que se liquidarán con base al salario que devengaba para el año 2012 y se actualizará año a año con base con el índice de inflación del año inmediatamente anterior.

QUINTO: CONDENAR a INDRA COLOMBIA LIMITADA, a pagar los aportes a seguridad social por el término de cesación de sus labores del trabajador hasta su reintegro efectivo, conforme a las consideraciones señaladas previamente.

SEXTO: CONDENAR a INDRA COLOMBIA LIMITADA. a pagar a su trabajador JULIÁN ANDRÉS CASTAÑO QUICENO la indemnización prevista en el artículo 26 del decreto(sic) 361 de 1997 por valor de $7.992.774.

SÉPTIMO: DECLARAR probada la excepción de no existencia de solidaridad, alegada por las codemandadas C.E.T.S.A. S. A. E.S.P Y E.P.S.A. S.A E.S.P.

[…]

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por la pasiva, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, a través de la sentencia emitida el 19 de julio de 2021, revocó los ordinales segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto de la decisión de primer grado, precisando «*que el contrato de trabajo terminó sin justa causa por la sociedad Indra Colombia Ltda. el 28 de diciembre de 2012*».

Para fundamentar su decisión, en lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal fijó como problema jurídico a resolver, si el actor tenía *«estabilidad laboral reforzada»* al momento del despido.

Sostuvo que la Ley 361 de 1997 establece la protección y asistencia a personas con discapacidad, para no ser despedidas a menos que medie autorización del Ministerio de Trabajo; que para acceder a las prerrogativas del artículo 26 de la citada normativa, se requiere que el trabajador i) se encuentre con una limitación moderada, severa o profunda, ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud y iii) que la desvinculación se efectúe sin el permiso de la autoridad administrativa mencionada.

Adujo que, desde el enfoque dado por la Corte Suprema de Justicia, tal protección opera cuando el trabajador demuestra una afectación relevante en su estado de salud, por lo que no es suficiente la sola presencia de una debilidad manifiesta.

Al analizar el caso concreto, concluyó que el demandante no demostró estar en situación de *«discapacidad o afectación relevante de su estado de salud»* para la fecha del despido, pese a que aportó su historia clínica, pues en esta no se establece con certeza la disminución física; por el contrario, dedujo que el actor tuvo una evolución en su estado de salud, aspecto que concuerda con la valoración médica del 14 de febrero de 2013, en la que el actor refirió que el *«dolor solo se presentaba en actividades deportivas*».

Indicó que la terminación del vínculo laboral se produjo el 28 de diciembre de 2012, data en la que *«no había ninguna licencia por enfermedad general activa»*, pues la última estuvo vigente hasta el 27 de ese mismo mes y año; que el trabajador no gozaba del fuero solicitado, pues tampoco demostró un porcentaje de pérdida de capacidad laboral en los términos de los Decretos 2463 de 2001 y 917 de 1999 para la fecha que tuvo lugar el finiquito laboral, que *«ameritara tal protección y procesalmente una inversión de la carga de la prueba en las razones del despido»*.

Señaló que, si bien la historia clínica reporta unos *«servicios y atenciones»* prestados con posterioridad a la culminación del contrato de trabajo, no hay prueba de la *«gravedad de la patología para el 28/12/12»*.

Finalmente, dijo que las partes tienen el deber legal de acreditar los supuestos fácticos de los hechos que alegan, sin que el juez este facultado para suplir dicha actividad probatoria, en virtud de lo dispuesto en el artículo 167 del Código General del Proceso, deber que incumplió el promotor del litigio.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se resuelve.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, confirme la decisión del juzgador de primer grado.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación laboral, que fueron replicados y por razones metodológicas, pese a enfilarse por vías distintas, se estudiarán en conjunto, por perseguir el mismo fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que conllevó a la vulneración de los cánones 1.°, 2.°, 3.°, 5.°, 8.°, 9.°,10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 64, 65 y 140 del Código Sustantivo Laboral, en relación con los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; 2.° de la Ley 1618 de 2013; 1.°, 2.°, 13, 16, 23, 25, 29, 47, 53, 54, 64, 65, 93, 95, de la Constitución Política y los Convenios 158 y 159 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

Señala que esta trasgresión se dio como consecuencia de los siguientes errores evidentes de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que la empresa INDRA COLOMBIA LTDA., conocía de las incapacidades del demandante antes del despido.

2. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tenía derecho a que se cumpliera el requisito de solicitud de

permiso, para dar por terminado el vínculo laboral, según el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

3. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tenía derecho al reintegro por no haber solicitado INDRA COLOMBIA LTDA. permiso para despedir ante el Ministerio de Trabajo por el estado de limitación del trabajador.

4. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante se encontraba en un estado relevante de salud.

5. Dar por demostrado, sin estarlo, que para tener derecho a la estabilidad laboral reforzada se requería demostrar alguna pérdida de capacidad laboral por parte del demandante al momento del despido sin justa causa.

6. Dar por demostrado, sin estarlo, que para poder acceder a las prerrogativas que consagra el precitado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, primero se requiere que el trabajador se encuentre en alguna de estas hipótesis: (a) con una limitación "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 minusvalía supera el 50%.

7. No dar por demostrado, estándolo que hubo trato de discriminación de INDRA contra el actor al momento de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa por el estado de salud del demandante, a pesar del diagnóstico sobre "Fractura de la epífisis inferior de la tibia" +" (sic) fractura del hueso del metatarso" al momento de la terminación del vínculo laboral.

8. Dar por demostrado, sin estarlo, que por estar precedido el despido del actor sin justa causa sin que existiera alguna afectación relevante de salud, fue un acto de no discriminación por la empresa INDRA COLOMBIA LTDA. sin que activara en favor del actor el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

9. No dar por demostrado, estándolo debidamente acreditado que el despido del actor por injusta causa fue un acto evidente de discriminación por su estado de salud.

10. No dar por demostrado, estándolo, que la empresa INDRA COLOMBIA LTDA, debió probar la presunción legal que la obliga a pedir permiso para el despido del actor.

11. No dar por demostrado, estándolo que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor se encontraba en cierto grado de discapacidad.

Enuncia como pruebas erróneamente apreciadas las siguientes:

1. Documento historia clínica a folio 44,45,48,51 y 93
2. Documento incapacidad a folio 47, 50,59,61,62,63 y 88 días por enfermedad general (fl. 217. (sic)
3. Documento incapacidad mes de septiembre: 11 días de incapacidad (fl.218).
4. Documento incapacidad mes de octubre sin incapacidad (fl.219).
5. Documento incapacidad mes de noviembre: 20 días de incapacidad (fl.221 y 63).

En sustento del cargo, afirma que el Tribunal apreció indebidamente la historia clínica que reporta «*fractura de la epífisis inferior de la tibia*» y «*fractura del hueso del metatarso*» y las incapacidades médicas generadas, en tanto concluyó que de tales pruebas «*no se logra establecer con certeza la disminución física*».

Señala que del análisis conjunto del material probatorio, era loable percatarse que el finiquito de la relación laboral fue discriminatorio, en razón a su estado de salud, pues terminó al día siguiente de culminar la última incapacidad y, por tanto, resalta que se vulneró la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según la cual ninguna persona puede desvincularse por causa de su limitación, a menos que el empleador demuestre la justa causa, lo que no ocurrió en el presente caso. Cita jurisprudencia en dicha materia.

VII. CARGO SEGUNDO

Endilga la interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, 2.° de la Ley 1618 de 2013, en relación con los cánones 13 y 53 de la Constitución Política.

En su demostración, manifiesta que el sentenciador de alzada interpretó de forma descontextualizada la norma acusada y, en esa medida, vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada que le asistía al actor.

Trae a colación la sentencia CSJ SL1152-2023, en la que esta Corporación explicó los parámetros objetivos para determinar la procedencia de la protección invocada de la que, además, reprodujo:

> […] 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 es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Arguye que, para determinar la estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, el mentado precepto debe leerse en armonía con otras disposiciones

normativas y en atención a la nueva jurisprudencia emitida por esta Corporación.

VIII. CARGO TERCERO

Por la vía jurídica, acusa la infracción directa del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con el artículo 1.°, 11, 13 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, 2.° de la Ley 1618 de 2013 y 53 de la Constitución Política.

Indica que el fallador de segundo grado se rebeló contra la primera norma referida, pues no había duda de que el actor se encontraba en incapacidad antes del despido. En apoyo transcribe otros apartes de la sentencia CSJ SL1152-2023.

De otra parte, como consideración de instancia, pidió tener en cuenta el examen de 23 de junio de 2023 *«mediante el cual fue notificado por la Junta Calificadora del Valle del Cauca, que se observa [una] pérdida de capacidad laboral del 16%, con fecha de estructuración 02/05/2014».*

IX. RÉPLICA

Indra Sistemas S. A. S. considera que la demanda de casación adolece de serios defectos de orden técnico pues, a su juicio, la censura no confrontó todos los pilares de la sentencia cuestionada, de suerte que sus argumentos no logran derruir la presunción de legalidad y acierto de que está revestida.

Ello es así porque no ilustra cómo el Tribunal incurrió en la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ni explica su conclusión de cara a los criterios fijados en la jurisprudencia sobre la aplicación de la estabilidad laboral reforzada que se persigue.

Frente a las pruebas singularizadas, dice que acreditan la existencia de una merma del estado de salud, pero no son suficientes para demostrar una deficiencia, limitación o discapacidad a efecto de determinar si el despido fue discriminatorio y, por tanto, dar al traste con la decisión de segundo grado.

Refiere que el juzgador de la alzada tiene plena libertad de formar su convencimiento, de conformidad con lo previsto en los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De otro lado, expone que la censura enuncia la interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y del artículo 2.° de la Ley 1618 de 2013, sin explicar su correcta intelección o la razón por la que aplica la última norma mencionada, pues la terminación del vínculo ocurrió el 28 de diciembre de 2012.

X. CONSIDERACIONES

La Sala advierte que no le asiste razón a la opositora frente a los reparos de carácter técnico que le endilga a los

cargos formulados por la recurrente, toda vez que estos cumplen con las exigencias mínimas formales derivadas del artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de la jurisprudencia inveterada de esta Corporación en materia del recurso extraordinario de casación.

Ahora bien, pese a que el primer cargo se encauza por la vía indirecta, en el presente asunto no se controvierten los siguientes supuestos fácticos: *(i)* que la relación laboral que unió a las partes inició el 1.° de septiembre de 2007 y feneció el 28 de diciembre de 2012; *(ii)* el 11 de agosto de 2012 el trabajador sufrió un accidente de tránsito que le ocasionó varios traumas en los miembros inferiores y una incapacidad hasta el 27 de diciembre de ese mismo año.

Según los cargos planteados, el problema jurídico-fáctico que debe resolver la Corte gravita, en estricto rigor, en determinar si el Tribunal infringió las normas denunciadas al negar al actor la protección de la estabilidad laboral reforzada regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

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.

Ahora bien, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada a través de la Ley 1346 de 2009, establece en su literal e) del preámbulo: *«que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*.

Acerca de los efectos de dicho instrumento internacional frente a la normativa vigente, en la sentencia CSJ SL711-2021, la Corte precisó:

> Ahora bien, aunque la Corte admite libertad probatoria para determinar el grado de discapacidad relevante, lo cierto es que el artículo 1 del Decreto 917 de 1999, señaló expresamente que el Manual de Calificación de Invalidez que se establece mediante dicha norma, se aplica también para valorar la discapacidad a efectos de lo previsto en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997. De ello deviene, que aunque se itera existe libertad probatoria para determinar la discapacidad, se estableció un procedimiento objetivo para su calificación.
>
> En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual,

incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.

A lo anterior hay que agregar, como se mencionó en líneas precedentes, que efectivamente el Estado ha honrado sus compromisos internacionales ajustando su legislación y ampliando las garantías para dicha población en diversos campos, de lo cual puede mencionarse la Ley Estatutaria 1618 de 2013, que tuvo como propósito *"garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad",* dando aplicación a la Ley 1346 de 2009, que se itera, incorporó al orden interno la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, y concretamente, en materia del derecho al trabajo, esto es, la posibilidad de acceder en igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, alguna forma digna de empleo y formación, en el art. 13 impuso obligaciones principales en el ejecutivo, y secundariamente en el sector privado, para seguir estimulando la vinculación laboral de dichas personas.

Pero ello no significa, que por lo menos, durante el período que estuvo vigente el D. 2463 de 2001, con la incorporación de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hayan quedado derogadas tácitamente las anteriores normas, pues contrario a creer que esos estatutos fueran antagónicos, incompatibles o restrictivos con respecto a las garantías traídas por el convenio internacional, los mismos se ajustan a sus conceptos, con mayor razón, si el literal e) del preámbulo claramente reconoce "*que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás",* es decir, que no se mantiene estático, y depende de un contexto social, por cuanto la discapacidad es un concepto amplio y se integra con criterios tales como barreras actitudinales, comunicativas, físicas, sociales y ambientales, tanto así, que se habla que, para ser ubicado en esa población, no es cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial *a largo plazo,* y eso sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos, y no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona, pues ello es lo que se venía haciendo con la regulación hasta ese momento vigente.

Claro, los literales a y b del art. 4 de la Convención le exigen a los Estados partes, adoptar medidas legislativas tendientes a modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad; igualmente, el art. 27 a efectos de promover el

> ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, exige que se prohíba la discriminación en la diferentes etapas –selección, contratación y empleo- y promover su continuidad; además de que puedan ejercer los derechos laborales y sindicales, pero nada de ello se contraviene, por el hecho de que se identifique en forma particular y objetiva unos rangos de protección, para hallar con certeza a personas con discapacidad, y no simplemente cualquier limitación a afectación a la salud que no pueda encajar allí.
>
> A este punto debe adicionalmente recordarse que, aunque el Decreto 2463 de 2001, estuvo vigente hasta el año 2013, el instrumento establecido para la calificación de la discapacidad, previsto en el Decreto 917 de 1999, mantuvo su vigencia hasta la expedición del nuevo Manual de Calificación de Invalidez, expedido mediante el Decreto 1507 de 2014, el cual derogó expresamente el anterior, conforme lo previó el artículo 6 de esta última normativa reglamentaria. Así las cosas, es meridianamente claro que, a partir de dicha norma, la valoración de la discapacidad debe realizarse, conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme lo establece el inciso 2 del artículo 2 del último de los citados decretos.

Bajo tal contexto, se advierte que en el presente asunto la disposición aplicable es la primera de las referidas, esto es, el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001, puesto que el fenecimiento del contrato de trabajo se produjo el 28 de diciembre de 2012, motivo por el cual el sentenciador de apelaciones no cometió el error jurídico que le atribuye la recurrente, pues no fue por rebeldía o desconocimiento que no acudiera a la Ley 1618 de 2013, sino porque esta no era la normativa llamada a utilizar en el particular.

Con respecto a los yerros fácticos endilgados al juez plural, es menester destacar que el error de hecho en casación se produce cuando el Tribunal advierte de un elemento de convicción, un supuesto ajeno a su contenido o ignora alguno que era relevante para la definición de la realidad procesal, con plena incidencia en la aplicación

indebida de la ley sustancial. Además, se recuerda, el desacierto en esos términos debe ser evidente, ostensible o manifiesto y recaer sobre una prueba calificada, conforme a lo previsto en el artículo 7.° de la Ley 16 de 1969, que las restringe al documento auténtico, la confesión y la inspección judicial (CSJ SL771-2024, SL2039-2024).

En el caso concreto, de los documentos denunciados, esto es, la historia clínica - hábil en casación por su carácter representativo del estado de salud del demandante (CSJ SL2262-2022) - y las incapacidades anteriores a la terminación del contrato de trabajo, no es posible evidenciar un yerro evidente del sentenciador quien, a partir de su análisis, consideró que de éstos no era posible inferir alguna deficiencia relevante al momento del despido, presupuesto necesario para que operara la presunción de despido discriminatorio, lo que se aviene a la línea de esta Corporación para la fecha del despido, pues, como se explicó, no es cualquier clase de limitación, sino aquella que sea trascendente la que activa la protección laboral.

Adicionalmente, es menester indicar que es al trabajador a quien le corresponde acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquiera de los grados ya mencionados, para que se active la presunción, caso en el cual, corresponde al empleador demostrar que no fue por tal razón que decidió finalizar el vínculo.

De otro lado, en cuanto a la jurisprudencia que se cita en los embates, tales como las sentencias CSJ SL1360-2018

y SL1152-2023, estas se encuentran en consonancia con lo analizado por el Tribunal, sin que en este caso se presente algo novedoso que explique como el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue interpretado de forma descontextualizada.

Finalmente, en cuanto al argumento relativo a tener en cuenta el dictamen de 27 de junio de 2023 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, en el que figura una pérdida de capacidad laboral del actor de 16%, con fecha de estructuración 2 de mayo de 2014, se trata de un medio nuevo en casación que no fue debatido en las instancias.

Conforme lo discurrido, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la recurrente y a favor de la opositora Indra Colombia S. A. S., por cuanto presentó réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma de $6.200.000 m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 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 dictada el 19 de julio de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JULIÁN**

ANDRÉS CASTAÑO QUICENO contra **INDRA SISTEMAS S. A. SUCURSAL COLOMBIA**, **INDRA COLOMBIA LTDA.**, **HOY INDRA COLOMBIA S. A. S.**, **COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUÁ S. A E. S. P. (CETSA E. S. P.)** y la **EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S. A. E. S. P (EPSA)**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Aclaración de voto

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: 5F9BD3E798B3073ED8C7A48F7017A7DF71002F711C617D32B2AE5739936AAD6A
Documento generado en 2025-02-27