CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA
Magistrada ponente

SL696-2025
Radicación n.° 11001-31-05-025-2017-00812-01
Acta 08

Bogotá D. C., diez (10) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **HALLIBURTON LATIN AMÉRICA SRL SUCURSAL COLOMBIA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el nueve (9) de junio de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que **HIPÓLITO ANTONIO NAVAJA MÁRMOL** instauró en su contra.

I. ANTECEDENTES

Hipólito Antonio Navaja Mármol, llamó a juicio a Halliburton Latin América SRL Sucursal Colombia, para que se declarara que su despido fue ineficaz por no existir

autorización del Ministerio del Trabajo o, en subsidio, sin justa causa.

En consecuencia con la pretensión principal, solicitó se condenara a la demandada, a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o mejores condiciones que se ajuste a las condiciones de pérdida de capacidad laboral que presenta, sin solución de continuidad, pagando salarios, aportes al sistema integral de seguridad social y prestaciones laborales, desde el 20 de marzo de 2015 hasta que se efectué su reinstalación; así como que junto con las indemnizaciones de forma principal peticionadas, la establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 o la del 64 del CST; los intereses de mora a título de sanción liquidados a la tasa máxima legal al momento en que se efectué el desembolso de estos; la indexación de todas las sumas reconocidas, las costas, al igual que lo ultra y extra *petita.*

Fundamentó sus peticiones en que: *i)* nació el 22 de agosto de 1947, por lo que, a la presentación de la demanda, tenía 70 años; *ii)* se vinculó a la accionada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de mecánico II, a partir del 1° de junio de 1995, desempeñando sus labores en la ciudad de Yopal – Casanare, devengando como último salario la suma de $3.997.249.oo mensuales; *iii)* en la anualidad de 2010, comenzó a asistir al servicio de salud, por dolor en: la columna vertebral zona cervical, las manos y hombros, siendo diagnosticado con *«cervicalgia, espondiloartrosis cervical, bursitis bsubacrominal de hombro bilateral, epicondilitis medial derecha y síndrome del túnel del*

carpo bilateral», por lo que inició tratamiento de terapias y toma de medicamentos para aliviar los padecimientos.

Refirió que: *iv)* el 16 de noviembre de 2012, el galeno especialista en salud *«ocupacional»*, envió *«recomendaciones médico-laborales»* a su empleadora, producto de las patologías padecidas, por lo que Halliburton Latín América SRL Sucursal Colombia, *«conocía de su estado de salud»*, además periódicamente le practicaba un examen *«ocupacional»*, reflejando ser apto para el cargo con *«restricciones médico-laborales»*; *v)* el 12 de noviembre de 2014, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, determinó que las patologías síndrome del túnel del carpo bilateral, de maguito rotador derecho y cervicalgia, eran de origen común; *vi)* el 19 de marzo de 2015 se le dio por finalizado de forma unilateral su atadura, cancelándole las prestaciones y demás acreencias laborales generadas por el vínculo; *vii)* no solicitó permiso al Ministerio de Trabajo, pese a sus limitaciones físicas, ni le canceló la indemnización por el despido en estado de debilidad manifiesta; *viii)* el 11 de octubre de 2017 la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, le determinó una PCL del 45.72 %, con fecha de estructuración, 12 de junio de 2013; *ix)* actualmente se encuentra en malas condiciones de salud y atravesando obstáculos para acudir al *«servicio médico»* (f.os 6 a 19, Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_20231029400075.pdf).

Halliburton Latin América SRL Sucursal Colombia, se opuso a la prosperidad de las pretensiones; en cuanto a los

hechos, aceptó los relacionados con la finalización del vínculo celebrado con el demandante, el cargo, salario y forma de culminación, de los demás dijo no ser ciertos o no constarle.

Propuso la excepción de fondo de «*inaplicabilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997*», prescripción, de la terminación del contrato de trabajo del demandante, falta de título y causa, inexistencia de las obligaciones reclamadas, enriquecimiento sin justa causa, pago, cobro de lo no debido, buena fe, compensación y la genérica (f.os 233 a 257. ibídem).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 20 de abril de 2022, el Juzgado Primero Laboral Transitorio del Circuito de Bogotá resolvió:

> **PRIMERO:** DECLARAR que el señor HIPÓLITO ANTONIO NAVAJA MÁRMOL estuvo amparado por la garantía constitucional a la estabilidad laboral reforzada hasta el 17 de febrero de 2016 por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.
>
> **SEGUNDO:** CONDENAR a la empresa HALLIBURTON LATIN AMÉRICA SRL SUCURSAL COLOMBIA a reconocer y pagar a favor del señor HIPÓLITO ANTONIO NAVAJA MÁRMOL los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales causadas desde el 19 de marzo de 2015 hasta el 17 de febrero de 2016 y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 2007, así: a) **$40.252.297,43** por concepto de salarios dejados de percibir, b) **$3.416.333,12** por concepto de primas de servicio, c) **$3.416.333,12** por concepto de cesantías; d) **$278.438,27** por concepto de intereses a las cesantías; e) **$1.677.179,06** por concepto de vacaciones, f) **$23.938.493,99** por concepto de indemnización de 180 días de salario, sumas que deberán ser indexadas en el momento de su pago conforme el IPC certificado por el DANE.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra por la parte actora (mayúscula y negrilla del texto original) (f.° 473 a 475 Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023102940075.pdf).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al desatar las apelaciones que el promotor del juicio y la accionada interpusieron, a través de providencia del 9 de junio de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá decidió:

PRIMERO: REVOCAR el ordinal primero de la sentencia proferida el 20 de abril de 2022, por el Juzgado Primero (01) Laboral Transitorio del Circuito de Bogotá dentro del proceso instaurado por **HIPÓLITO ANTONIO NAVAJA MÁRMOL** en contra de **HALLIBURTON LATIN AMÉRICA SRL SUCURSAL COLOMBIA**, para en su lugar, **CONDENAR** a la demandada a reintegrar al señor Hipólito Antonio Navaja Mármol al mismo cargo al que desempeñaba para el momento de la terminación del contrato el 19 de marzo de 2015, o a otro igual o de superior categoría, al pago de los salarios dejados de percibir con sus aumentos legales desde el despido hasta cuando efectivamente se haga el reintegro, declarándose para todos los efectos que no ha existido solución de continuidad en el contrato de trabajo, debiendo pagar aportes a seguridad social, demás prestaciones sociales y vacaciones, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: MODIFICAR el ordinal segundo de la sentencia proferida el 20 de abril de 2022, por el Juzgado Primero (01) Laboral Transitorio del Circuito de Bogotá dentro del proceso instaurado por **HIPÓLITO ANTONIO NAVAJA MÁRMOL** en contra de **HALLIBURTON LATIN AMÉRICA SRL SUCURSAL COLOMBIA**, para en su lugar, **CONDENAR** a las siguientes sumas por concepto de salarios, prestaciones sociales y vacaciones:

CONCEPTO	MONTO
Salarios dejados de percibir	$476.386.589.20

Cesantías	$39.698.882.43
Primas a las cesantías	$4.501.702.78
Primas de servicios	$39.698.882.43
Vacaciones	$19.849.441.22

TERCERO: ADICIONAR la sentencia proferida el 20 de abril de 2022, por el Juzgado Primero (01) Laboral Transitorio del Circuito de Bogotá dentro del proceso instaurado por **HIPÓLITO ANTONIO NAVAJA MÁRMOL** en contra de **HALLIBURTON LATIN AMÉRICA SRL SUCURSAL COLOMBIA,** AUTORIZANDO a la demandada compensar lo pagado al demandante por indemnización por despido sin justa causa que corresponde a la suma de $54.103.505 y a realizar los descuentos legales a cargo del trabajador por aportes a seguridad social.

CUARTO: COSTAS de esta instancia a cargo de la parte demandada y en favor de la parte demandante en la suma de $5.000.000.oo. Se confirman las de primera instancia, dadas las resultas del proceso (mayúscula y negrilla del texto original) (f.os 63 a 75, Cuaderno Segunda Instancia_Cuaderno_2023103202495.pdf).

Delimitó el problema jurídico a resolver conforme con lo dispuesto en el canon 66A del CPTSS, a establecer si para el momento de la terminación de la relación laboral el señor Navaja Mármol se encontraba amparado por el fuero de estabilidad reforzada de que trata la Ley 361 de 1997 y de resultar afirmativa esa premisa, si el pago de los salarios reconocidos en primera instancia debió limitarse o no a la fecha de devolución de los saldos efectuada por la AFP a la cual se encontraba afiliado.

Expuso que no fue objeto de discusión *i)* la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1° de junio de 1995; y *ii)* la forma en que feneció ese vínculo, pues este acaeció por virtud de la facultad que otorga al empleador el artículo 64 del CST.

Trajo a colación lo contemplado en el canon 26 de la Ley 361 de 1997 y las sentencias CSJ SL2841-2020, SL058-2021 y SL572-2021, para indicar que el accionante en aras de acreditar *«su condición médica»* allegó:

i) Dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez del 12 de noviembre de 2014, que determinó el origen común de las patologías síndromes de túnel carpiano bilateral, de maguito rotador derecho y cervicalgia (f.os 24-29 y 81-87, Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023102940075.pdf);

ii) Carta de terminación unilateral del contrato de trabajo enviada por Halliburton, al accionante del 19 de marzo de 2015, comunicándole que *«haciendo uso de la facultad conferida por […] el artículo 64 del CST, le notifica que ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral. Esta determinación es efectiva a la finalización de la jornada de trabajo de 19 de marzo de 2015»* (f.os 41-42, ibídem);

iii) Concepto de aptitud laboral, realizado por la Halliburton Latin América SRL Sucursal Colombia, al subordinado el 12 de abril de 2010, donde se advierte una artrosis en columna cervical y por la cual le dieron *«recomendaciones»* por 90 días (f.° 46, ibídem);

iv) Comunicación del 16 de noviembre de 2012, suscrita por el médico especialista en salud ocupacional Guillermo Cortes, a Halliburton Latin América SRL, Sucursal

Colombia, informando que el actor padece de hombros dolorosos y síndrome del túnel del carpo bilateral, por lo que se recomendaba su reubicación a otro empleo (f.° 47 ibídem);

v) Resultado de imágenes diagnósticas de columna cervical simple, lumbosacra y tórax (f.os 48, 51, 54, 56-67, ibídem);

vi) Historia Clínica de Rehabilitamos IPS, del 15 de abril de 2010, donde se advierte que «*Desde hace 6 meses viene presentando dolor en columna cervical a nivel de C6 C7 el cual aumenta al ejercicio*», ordenando terapia como tratamiento (f.° 52, ibídem);

vii) Correo Electrónico del 11 de octubre de 2013 de medicina ocupacional, solicitando tener en cuenta las *«recomendaciones médicas»* dadas al subordinado (f.os 67-68 ibídem);

viii) Concepto de Aptitud Laboral practicado al accionante el 12 de febrero de 2015, donde pide al empleador «*continuar reubicación laboral; no levantar peso superior a 10 kg, evitar movimientos repetitivos de hombro derecho y muñeca. Restringido para trabajo en alturas y espacio confinados*»;

ix) Concepto del 24 de marzo de 2014, donde se indica como observación que presenta una alteración de salud, no relacionada con el trabajo (f.os 71-100 ibídem);

x) Calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupación del 11 de octubre de 2017, expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, donde se determina que el señor Navaja Mármol, tiene una PCL del 45.72 %, estructurada el 12 de junio de 2013 y de origen común (f.os 102-104, ibídem);

xi) Análisis del puesto de trabajo, realizado por la ARL Colpatria, en el mes de julio de 2013 (f.os 122-137, ibídem);

xii) descripción del cargo de mecánico II (f.os 141-149, ibídem);

xiii) reglamento de higiene y seguridad industria de Halliburton (f.os 150-152, ibídem).

También se refirió al interrogatorio del promotor del juicio en el que indicó: se desempeñó en el cargo de mecánico II, por lo menos desde 2010 hasta 2015; su empleador le canceló todos los salarios y prestaciones laborales durante la vigencia del contrato de trabajo, aportes al SGSS; el 19 de marzo de 2015, cuando se dio la terminación de la atadura, no se encontraba incapacitado; recibió el dinero de la indemnización por despido sin justa causa empero, «*por teléfono desde Bogotá, le dijeron a las 5:00 p.m., que si quería el pago de la indemnización que en verdad le correspondía debía firmar un documento y llevarlo a una notaría para que se lo sellaran*»; a la finalización del vínculo, se encontraba en proceso de calificación por pérdida de la capacidad laboral, en la Junta Regional de Calificación del Huila.

Sostuvo que en la declaración de Raúl Quevedo, afirmó: prestar servicios para la demandada, a partir del 10 de febrero de 2014 a la fecha de la diligencia como abogado de «*relaciones laborales*» y asesor para Colombia de todos los temas «*laborales*»; no conoce al promotor del proceso, pero sabe que trabajaba para la línea o área de mecánica desde 1995, actuaba como supervisor de dicha dependencia hasta febrero o marzo de 2015 por:

> [...] la baja de todo el sector petrolero, debido al declive que comenzó en el año 2014, donde en todo el mundo hubo una caída de taladros, que es como se mide en el sector petrolero la producción, y Colombia se reflejó a inicios de 2015 y para junio de 2015 de 134 taladros activos, en el país sólo había uno, por lo que, no requerían de tanto personal, por lo que, pasaron de 2.100 trabajadores a 600 nada más; que, al demandante, se le hizo un ofrecimiento pagarle una suma adicional a la terminación del contrato de trabajo y medicina prepagada, a través de un delegado de Recursos Humanos, en Neiva, quien hizo tres aproximaciones para llegar a un acuerdo con el trabajador, pero finalmente no pasó nada, la empresa, decidió darle por terminado el contrato de trabajo, cancelando la indemnización respectiva; que, previo a la finalización de cualquier vínculo laboral se hace una evolución por el área médica, financiera, legal y recursos humanos; que, se verifica si el trabajador no ha tenido tratamiento o incapacidades médicas durante los últimos 4 o 5 años se da la autorización por el área legal, para finalizar el vínculo laboral, como ocurrió en el caso del demandante, quien no tenía ninguna restricción; que, al demandante, se le cancelaron todos los salarios y prestaciones sociales, mediante transferencia bancaria; que el demandante si tenía recomendaciones médicas en el año 2010, especialmente era una restricción para levantar peso superior a 5 o 10 kg, posteriormente la ARL Axa Colpatria, hizo una evaluación del puesto de trabajo, determinando que ninguna de la actividades que realizaba estaba en contra de esas recomendaciones médicas; aclaró que, el demandante, ejercía funciones de coordinador o supervisor, tenía que estar viajando y estar pendiente del almacén, sino que, por trabajar en el área mecánica hiciera reparaciones, era el supervisor de los mecánicos I; que, el demandante, siempre cumplió con sus funciones, sin ningún inconveniente, conclusión a la que también llego AXA Colpatria, en el APT, que hizo en el año 2013 o 2014; que, con el

> demandante, también fueron despedidos muchísimos trabajadores; que, en vigencia de la relación laboral, el trabajador no fue calificado por pérdida de capacidad alguna; que, el demandante, no fue reubicado, siempre ocupó su cargo con recomendaciones médicas; que, el proceso de terminación del vínculo laboral, hubiese sido diferente, si entre 2014 o 2015, el demandante hubiese presentado alguna calificación de PCL.

Se refirió a la declaración de Oscar Alejandro Monroy Barbosa, también subordinado de la accionada desde el año 2012, como coordinador de medicina laboral; que, conoce al señor Navaja Mármol, porque también prestó sus servicios para esa compañía hasta del 2015, no le consta las causas del rompimiento del vínculo; en la anualidad de 2015, el actor, tenía unas «*recomendaciones*» expedidas en 2010 o 2012 y se encontraba en proceso de calificación de unas patologías de origen cervical y otras del síndrome del túnel del carpo, iniciando controles y el médico tratante dio unas «*recomendaciones*» para sus funciones, relacionadas con «*levantamiento de cargas, evitar movimientos repetitivos, y por el tema cervical, no podía realizar trabajo en alturas, ni lugares confinados*», por lo que el gerente las aplicó en el cargo que él desempeñó, siguiendo en el mismo empleo hasta la terminación del contrato de trabajo; se le calificó un origen de las patologías determinado que eran comunes, manteniéndose las «*recomendaciones*» iniciales, pero en vigencia del convenio, no hubo una calificación de PCL.

Añadió el testigo que los exámenes ocupacionales siempre mantenían las «*recomendaciones*» del accionante quien, «*cumplía funciones organizando actividades del área de mecánica, pero también, atendiendo las recomendaciones podía hacer algunos trabajos y además contaba con un*

equipo de colaboradores contratistas» no recordó si se solicitó la reubicación del empleado; dentro de las «*recomendaciones*» que da el área de salud ocupacional, se le señaló al trabajador que de requerir ayuda de algún compañero, estaba en la obligación de informárselo a su supervisor, para que le designara «*el acompañamiento*».

En dicho contexto concluyó:

> […] para el momento del despido, el trabajador, padecía algunas patologías relacionadas con hombros dolorosos, síndrome de túnel del carpo bilateral, manguito rotador derecho y cervicalgia, lo que le generó una serie de recomendaciones laborales, por parte del área de salud ocupación de la empresa demandada y del médico especialista en salud ocupacional Guillermo Cortés, durante los años 2010 y 2012, las cuales eran de conocimiento del empleador, como se reconoció por los testigos; no obstante, como tiene dicho la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, "*no es la patología lo que activa la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador para desarrollar su labor*" (CSJ SL572-2021); lo que, se encuentra demostrado en el presente caso, pues, si bien no estaba calificada la pérdida de la capacidad laboral, al momento del despido del demandante, como ya quedó establecido en acápites anteriores, quien se desempeñó como mecánico II, en la base Neiva, sin que su enfermedad constituyera una limitación para el desempeño de sus funciones, no es menos cierto, que el trabajador, se encontraba en situación de discapacidad al momento de su despedido, ya que, así fue determinado en dictamen.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Halliburton Latin América SRL Sucursal Colombia, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case el fallo de segunda instancia, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y lo absuelva de las pretensiones de la demanda (f.os 4 a 5, Consec 9. ESAV 11001310502520170081201-0004Memorial.pdf).

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados. Por metodología se estudiará inicialmente el primero y tercero para luego de ser necesario proceder al análisis del restante.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa el fallo de segunda instancia por la vía directa y por interpretación errónea del «*artículo 26 de la Ley 361 de 1997; artículo 1º de la Ley 361 de 1997, el artículo 2° de la Ley 1618 de 2013, artículo 27 Ley 1346 de 2009; artículos 47 y 64 del CST, artículos 26 y 93 de la Constitución Política*» (f.os 5 a 10, Consec 9. ESAV 11001310502520170081201-0004Memorial.pdf).

Luego de transcribir los cánones 1º y apartes de las sentencias CC C824-2011 y CSJ SL497-2021 señala que el colegiado no analizó a pesar de haber sido objeto de reproche en su recurso de alzada, que el actor no acreditó que su limitación o discapacidad, fuera relevante por reducir sustancialmente las posibilidades de conservar su empleo.

Reprocha que se desconocieron los parámetros establecidos en la jurisprudencia de la Sala (CSJ SL1504-

2023 y SL1154-2023) frente a la adecuada aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 así:

> El Tribunal Superior de Bogotá interpretó de manera errónea las normas aplicadas para la protección del demandante, pues centró el estudio exclusivamente en el alcance de las afecciones sufridas por el demandante e incluso en un dictamen de pérdida de capacidad laboral, sin ahondar en su análisis acerca de si dichas afecciones afectaban de manera sustancial el desarrollo de las funciones contratadas como Mecánico y como lo establece la norma, sin determinar si la interacción de esos dos elementos generaba o no una barrera de acceso a su entorno laboral.
>
> Conforme lo preciso el propio Tribunal en sus conclusiones probatorias de la sentencia dejan claro que las afectaciones de salud del demandante que presentaba desde el año 2010, no le supusieron barreras sustanciales para el desarrollo de las funciones contratadas en la medida que, se desempeñó en su cargo de mecánico sin ningún impedimento o barrera hasta la fecha de finalización del contrato en el año 2015, al punto que el mismo Tribunal Superior de Bogotá resaltó en su decisión: *"sin que su enfermedad constituyera una limitación para el desempeño de sus funciones"*.
>
> b) De igual manera, para el Tribunal, la existencia de causales objetivas de terminación del contrato de trabajo no exime de la obligación de solicitar autorización previa a la autoridad administrativa para la finalización del contrato de trabajo; posición que desconoce reiterada jurisprudencia sobre la materia de esta Honorable Sala […].

Cuestiona al colegiado por la «*interpretación de la norma*» toda vez que «*no centr[ó] su análisis en la deficiencia del trabajador en relación con las barreras que le suponía el ejercicio de su cargo en condiciones regulares*», porque «*se contradijo y terminó tomando su decisión […] con base en el porcentaje de pérdida de capacidad laboral determinado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez*».

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de ser violatoria por la vía indirecta por aplicación indebida de los artículos 1º y 26 de la Ley 361 de 1997; 2º de la Ley 1618 de 2013; 27 Ley 1346 de 2009; 47 y 64 del CST y 26 y 93 de la Constitución Política (f.os 10 a 23, Consec 9. ESAV 11001310502520170081201-0004Memorial.pdf).

Refiere que dicha vulneración normativa fue consecuencia de haber cometido los siguientes errores fácticos:

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

2. Dar por probado sin estarlo que las recomendaciones médicas del actor le impedían desarrollar normalmente la labor contratada para el momento de finalización de su relación laboral.

3. Dar por probado sin estarlo que, con el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por el Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, el actor se encontraba en situación de discapacidad.

Para su demostración, alega como pruebas mal apreciadas, las siguientes:

1. Confesión de parte.
2. Carta de terminación del contrato de trabajo (archivo 01 fol. 38).
3. Concepto de aptitud laboral del 12 de abril de 2010 (archivo 01 fol. 43).
4. Correo electrónico del 11 de octubre de 2013 (archivo 01 fol. 65).
5. Descripción del cargo (Archivo 01 fol. 373 a 381).
6. Reglamento de Higiene y seguridad industrial (archivo 1 fol. 382 a 384).

Y como «*no calificadas*»:

1. Comunicación del 16 de noviembre de 2012 (archivo 01 fol. 44).
2. Dictamen Junta Nacional de Calificación de invalidez del 12 de noviembre de 2014 (archivo cuaderno de primera instancia fol. 21-26, 65 a 84).
3. Dictamen de la junta regional de calificación de invalidez (archivo 01 fol. 97 a 100).
4. Historia clínica (archivo 01 fol. 46 y 47; 59 a 63, 69 a 77, 88 a 96).
5. Análisis del puesto de trabajo realizado por la ARL Colpatria (Archivo 1 fol. 355 a 369).
6. Resultados de imágenes diagnosticas (archivo 01 fol. 45, 48, 51 a 58).
7. Concepto de aptitud laboral (archivo 01 fol. 68 y 87).
8. Declaración de los testigos; Raúl Quevedo y Oscar Alejandro Monroy Barbosa.

Asegura que esos yerros derivaron de la falta de valoración de:

1. Confesión demanda inicial como pieza procesal hechos 2.11, 2.12 (archivo 01 fol. 6 a 10).
2. Certificación laboral (archivo 01 fol. 387).

Puntualiza que el actor en el libelo gestor así como en el interrogatorio que absolvió, confesó que:

> 2.11. La empresa HALLIBURTON LATIN AMÉRICA SRL SUCURSAL COLOMBIA, para el día 12 de abril de 2010, le realiza examen periódico al señor HIPÓLITO ANTONIO NAVAJA MÁRMOL reflejando ser apto para el cargo con resticciones (sic) médicas laborales.
>
> 2.12. La empresa HALLIBURTON LATIN AMÉRICA SRL SUCURSAL COLOMBIA, para el día 12 de febrero de 2015, le realiza examen periódico al señor HIPÓLITO ANTONIO NAVAJA MÁRMOL reflejando ser apto para el cargo con restricciones médico-laborales.

Y en su declaración afirmó:

> APODERADO HALLIBURTON: Bueno, primera pregunta diga cómo es cierto sí o no que el último cargo que usted realizó al interior de Halliburton Latin América fue el de mecánico.
>
> DEMANDANTE: correcto.

> APODERADO HALLIBURTON: Diga cómo es cierto sí o no que usted esta actividad de mecánico la estuvo realizando por lo menos desde el año 2010 hasta el 2015.
>
> DEMANDANTE: Si señor
> […]
>
> APODERADO HALLIBURTON: diga cómo es cierto sí o no que el día 19 marzo de 2015 usted no se encontraba incapacitado.
>
> DEMANDANTE: Si.

De lo que se extrae que Hipólito Antonio Navaja Mármol era apto para desempeñar el cargo de mecánico.

Acota que concordante con lo previo, la certificación laboral evidencia que durante la vigencia de la relación de trabajo el señor Navaja Mármol ejerció sus actividades en la «*línea de soporte de mantenimiento mecánico*», en los empleos así: «*01 junio 1995 al 30 junio 2005, cargo: A577 Mechanic, […] 01 julio 2005 al 30 abril 2008, cargo: M007-ESG-Mechanical Technician I [y] 01 mayo 2008 al 19 marzo 2015. Cargo: M006-ESG-Mechanical Technician 11*», por lo que prestó sus servicios como mecánico, lo que desacredita que el subordinado fuera un sujeto de especial protección por la discapacidad descrita en el dictamen de la junta regional de calificación de invalidez, pues ello no se infiere de sus diagnósticos, así como la existencia de barreras que le impidieran ejecutar su empleo en igualdad de condiciones con sus compañeros, pues al rompimiento de la atadura no presentaba ninguna incapacidad que le obstaculizara e impidiera sus servicios a favor de Halliburton, que fue aceptado por el *ad quem*.

Advierte que el juez de apelación consideró que el «*concepto de aptitud laboral, realizado por la empresa demandada, al trabajador, el 12 de abril de 2010, donde se advierte una artrosis en columna cervical y por la cual le dieron recomendaciones por 90 días*», medio probatorio que no evidencia las barreras que le impidieron al actor prestar sus servicios en igualdad de circunstancias con sus pares porque en él se señalaron las siguientes observaciones:

> Trabajador de 63 años de edad quien asiste a control médico el 7 de abril de 2010, por médico ortopedista donde evidencia como principal hallazgo alteraciones de tipo artrosis en columna cervical. El paciente viene siendo atendido por parte de las especialidades médicas de ortopedia por la EPS, con el objeto de evitar el agravamiento de su patología se actualizan las siguientes recomendaciones en forma temporal (90 días).
>
> • Puede realizar manejo de cargas como alzar, empujar, halar hasta de 10 kg.
> • Evitar movimientos de flexión y extensión de columna cervical (cuello).
> • Puede realizar actividades en planos de trabajo que se encuentren por encima del nivel de los codos y por debajo del nivel de los hombros.
> • Evitar posturas prolongadas de cuclillas o de rodillas.
> • Debe realizar pausas activas cada 3 horas dentro de su jornada laboral. con una duración cada una de 5 minutos.
> • Reforzar entrenamiento en manejo de cargas e higiene postural.
> • Puede realizar actividades deportivas que no impliquen choque como Futbol, Basketball, etc .
> • Debe continuar con los controles médicos que requieran los médicos especialistas de la EPS.
> • Las recomendaciones se extienden a actividades realizadas fuera del trabajo.

En armonía, discierne que la documental mencionada no es suficiente para acreditar un trato desigual entre el demandante y sus demás compañeros de trabajo, sino que presentaba unas afectaciones de salud y que por ello debía atenderse unas *«recomendaciones»* que no le dificultaban de

manera sustancial el desempeño de las funciones a su cargo.

Menciona que el Correo Electrónico del 11 de octubre de 2013, con asunto: «*RE: Recomendaciones Hipólito Navaja*» demuestra que acató las *«recomendaciones laborales»*, además prestó sus servicios *«sin ningún contratiempo, no contaba con una autorización que le permitiera ausentarse de su labor por razones de su salud que generara un trato desigual a sus compañeros y que permitieran deducir la imposibilidad de desarrollar la labor*» como se refleja también en la descripción del cargo de mecánico II.

Respecto de la Comunicación del 16 de noviembre de 2012, emitida por el médico especialista en salud ocupacional, ratifica que el actor no puede: *«levantar objetos pesados, brazos por encima de los hombros; realizar movimientos repetitivos de brazos y manos y, que no debe exponerse a vibraciones o golpes de herramientas*», que no demuestra que aquellas le impedían desarrollar sus funciones como mecánico, máxime que fueron expedidas tres años anteriores a la finalización del convenio.

Puntualiza que similar situación ocurre con los Conceptos de Aptitud Laboral del 12 de febrero de 2015 y 24 de marzo de 2014, porque se hacen unas *«recomendaciones»,* pero no acreditan *«dificultades de salud que le impidieron desarrollar las funciones del cargo contratado de manera*

normal y cotidiana y que generara un trato desigual o diferenciador con los demás colaborados».

En rededor a la *historia clínica*, las imágenes diagnósticas y los conceptos de aptitud laboral, asegura que:

> […] En relación con la Historia Clínica, visible a folios 46 a 47 archivo 01, solo se puede observar el diagnostico fisioterapéutico, las conductas a seguir y los meses de atención de fisioterapia. A folios 59 a 63 archivo 01, aparece la historia clínica No. 6863132, de la cual se desprende un diagnóstico y un plan a seguir. A folios 69 a 77 de archivo 01, se observan la información ocupacional y exposición de factores de riesgos, revisiones, exámenes complementarios, diagnósticos de intereses ocupacional, examen de optometría, pero de los cuales no se logra inferir que la condición de salud que le aquejaban al actor haya sido prolongada y continua en el tiempo, menos que imposibilitaran el desempeño cotidiano de sus funciones, como erradamente lo entendió el Tribunal.
>
> En relación con el concepto de aptitud laboral, de 12 de febrero de 2015 visto a folio 68 y 87 archivo 01, lo que se puede extraer es que se ratifica que el actor continuaba en el mismo cargo, con unas recomendaciones como por ejemplo no levantar peso superior a 10kg.
>
> En suma, a pesar de que los medios de prueba dan cuenta que en el trascurso de la relación laboral sufrió alguna alteración de salud, contaba con recomendaciones médicas, el Tribunal no podía inferir de dichas pruebas que el demandante fuera sujeto de estabilidad laboral reforzada, en los términos técnicos y científicos señalados en la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad y en la Ley 1618 de 2013 por esa sola circunstancia, pues como se ha reiterado insistentemente las recomendaciones y tratamientos médicos no prueban *per se* la discapacidad.

Reproduce apartes de los documentos emitidos por: *i)* Imágenes Diagnósticas de fecha 29 de marzo de 2010; *ii)* Medilaser del 17 de mayo de 2013, y *iii)* Inidiag del 12 de febrero 10 y 24 de marzo 2015, que no acreditan que el subordinado fuera reubicado en empleo diferente al de mecánico desarrollando funciones no inherentes al mismo

o que se le hubieran reasignado otras actividades, menos que contara con restricciones médicas o siquiera incapacidades periódicas, que le impidieron desempeñar de manera cotidiana sus labores.

Plantea que aquellos prueban que:

> [...] las líneas paravertabrales no mostraban alteración; las superficies y relaciones articulares sacro iliacas se encontraban preservadas; la estática raquídea es normal; los tejidos blandos no muestran alteración; no hay alteraciones en el patrón vascularación pulmonar; las líneas paravertebrales no muestran alteraciones. Para el año 2014, el estudio radiográfico realizado al actor se encontraba dentro de los parámetros normales; pedículos articulares, apófisis espinosas y transversas sin evidencia de alteraciones; no presentó alteración de curvatura lordótica lumbar fisiológica ni desvíos escolióticos evidentes. Es decir, existía una mejoría o por lo menos un diagnóstico estable de las deficiencias que presentaba el actor.

Lo anterior, demuestra sin dubitación alguna el error en que incurrió el Tribunal en la apreciación de los medios de prueba, que lo llevó concluir de manera desacertada que el demandante era un *«sujeto de especial protección».*

Transcribe apartes de las declaraciones de Raúl Quevedo y Oscar Alejandro Monroy Barbosa, para explicar que de aquellas se desprende que la razón por la que se finalizó el vínculo laboral obedeció al déficit económico que enfrentó el sector petrolero para los años 2014 y 2015, que generó que prescindiera *«no solo el contrato del actor sino de más de trabajadores, lo que conllevó a la terminación unilateral conforme se observa en la carta de terminación del contrato de trabajo y la liquidación definitiva del mismo».*

Se refiere a las experticias emitidas por la Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez que no demuestran que el actor es un *«sujeto especial protección»* porque:

> Del dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, se puede inferir que dicho órgano determinó que los diagnósticos de Síndrome del túnel del carpo bilateral Síndrome de manguito rotador derecho Cervicalgia, son enfermedades de origen común.
>
> Lo que confirma igualmente que las labores del actor, no tenía ninguna relación con las patologías diagnosticadas, menos que le impidieran desarrollar sus funciones como mecánico.
>
> De otra parte, en relación con el dictamen emitido por Junta Regional de Calificación de Invalidez de Huila, manifiesta el Tribunal que en el mismo fue determinada la situación de discapacidad del actor.
>
> De dicho dictamen lo único que se puede colegir es que se emitió por dicha entidad un porcentaje de calificación de invalidez, dos años después de finalización del vínculo laboral, pero no se puede establecer *per se* que el actor fuera beneficiario de la protección contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no es la patología la que activa la protección sino la limitación que ella produce en la salud del trabajador.
>
> A lo sumo, lo único que pudo haber establecido el Tribunal con este medio de prueba, es que el actor contaba con una limitación, pero no como lo hizo que la misma le impedía sustancialmente el desempeño de sus labores y que era conocida por el empleador, de manera que tenía derecho a la especial protección a la estabilidad laboral que se deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
>
> Las consideraciones del Tribunal frente a este tema estuvieron informadas a partir de un marco jurisprudencial que no es totalmente coincidente con la que constituye la actual doctrina de la Sala, pues, no se concentró en la deficiencia del trabajador en relación con las barreras que le suponía el ejercicio de su cargo.

Finalmente acota que el análisis del puesto de trabajo del accionante realizados por la Administradora de Riesgos Laboral AXA Colpatria, a diferencia de lo que determinó el

colegiado que no podía ejecutar sus funciones, por el contrario, corrobora que la empresa acató las *«recomendaciones»* dadas por los médicos tratantes, sin que se pueda extraer que el demandante estaba imposibilitado para prestar sus servicios en un periodo de tiempo determinado e indefinido.

VIII. CARGO TERCERO

Endilga al proveído de quebrantar la ley de carácter sustancial a través de la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; el 2º de la Ley 1618 de 2013; 27 Ley 1346 de 2009 y 38 de Ley 100 de 1993 (f.os 23 a 24, Consec 9. ESAV 11001310502520170081201-0004Memorial.pdf).

Asevera que el juez de apelación tuvo por acreditada la situación de discapacidad del actor al momento del despido, ya que así había sido determinada en el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, que estableció a favor del actor una pérdida de capacidad laboral de 45,72 %.

Explica que la sentencia CSJ SL1152-2023, precisó que la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (vigente desde el 10 de junio de 2011) y la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (en vigor a partir del 7 de febrero de 2013), resultaban vinculantes en nuestro ordenamiento jurídico y por ello debían tenerse en cuenta al momento de darle contenido y alcance a la protección

consagrada en el canon 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL1503-2023, SL1504-2023 y SL1508-2023).

De manera que, para los eventos consolidados en vigencia de estas normas, la situación de incapacidad no dependía de un factor numérico sobre PCL, sino de:

> 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 estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida.
>
> 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.

Con ese norte, advierte el error evidente y protuberante en que incurre el *ad quem*, porque le dio prelación al porcentaje determinado por la Junta Regional del Calificación de Invalidez de Neiva y *«no se centró en lo verdaderamente importante como lo era determinar si la deficiencia que presentaba el actor estaba acompaña de esas barreras*»,

En torno a dicho tópico recuerda que la providencia CSJ SL2834-2023, consideró que los conceptos de invalidez y discapacidad no son equiparables, pues el primero lo define el artículo 38 de la Ley 100 de 1993 como la pérdida de la capacidad laboral en 50 % o más, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente y,

el segundo, según lo determina la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, como la existencia de una deficiencia a mediano o largo plazo, combinada con barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de la labor, en igualdad de condiciones con los demás.

Así también, la Corte señala que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral es relevante para determinar el derecho para acceder a fines de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales, pero no para establecer la condición de discapacidad (CSJ SL1818-2023).

Afirma de lo previo que al supeditar la segunda instancia su análisis a un porcentaje de pérdida de capacidad laboral desconoció el verdadero alcance de las normas denunciadas.

IX. RÉPLICA

Asevera que los cargos primero y tercero al dirigirse por la vía directa, suponen la conformidad con las conclusiones de hecho de la sentencia sin embargo enuncian el entendimiento de los dictámenes expedidos por la Junta Regional de Calificación de Neiva y la Nacional; que la jurisprudencia laboral y constitucional han señalado que al empleador le está vedado ejercer actos discriminatorios por la afectación transitoria o permanente de la salud de los trabajadores.

Refiere que el Tribunal no cometió los errores fácticos que se le endilgan en la segunda acusación, en razón a que las pruebas acreditan sus diagnósticos, que fue conocido por la empleadora; que, por tanto, su despido obedeció a sus padecimientos.

Expone que fue notoria su diferenciación, ya que, de manera voluntaria, sin autorización del Ministerio del Trabajo y sin consideración a su estado de salud, fue despedido con el pago de la indemnización legal, pese a que su dadora del empleo conocía de su patología, en tanto le proporcionó los medios probatorios y que se cumplen los supuestos jurisprudenciales para que proceda la garantía que reclama (f.° 2 a 14, Consec 15. ESAV 11001310502520170081201-0008Memorial.pdf).

X. CONSIDERACIONES

La Corte, como se dijo al momento de referirse al alcance de la impugnación, analizará, inicialmente, la primera y tercera acusación.

En ese orden, se recuerda que la tesis del recurrente estriba en que la Ley 361 de 1997 no opera respecto de cualquier tipo de afección de salud de un trabajador, pues solo aquella que limite o dificulte de manera sustancial el desempeño de sus funciones da lugar a su aplicación y en este caso las del demandante con diagnósticos de *«cervicalgia, espondiloartrosis cervical, bursitis bsubacrominal*

de hombro bilateral, epicondilitis medial derecha y síndrome del túnel del carpo bilateral» no configuran tales hipótesis.

Por su parte, el juez de segundo grado señaló que al encontrarse acreditado que el actor padece *«algunas patologías relacionadas con hombros dolorosos, síndrome de túnel del carpo bilateral, manguito rotador derecho y cervicalgia»*, que le generó una serie de recomendaciones laborales, por parte del área de *«salud ocupación»* de la empresa demandada y del médico especialista en *«salud ocupación»*, durante los años 2010 y 2012, de los cuales era conocedora la empleadora al momento de la terminación de la atadura, en consecuencia, aquel gozaba del beneficio de estabilidad laboral reforzada desde el inicio del contrato de trabajo hasta la fecha de culminación.

Puntualizó que aun cuando dicha limitación no impidió el buen desempeño de sus funciones como mecánico, la situación de discapacidad se evidenciaba al momento de su desvinculación.

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

Sin perjuicio de la vía jurídica por la que se encausaron las denuncias no son objeto de debate los siguientes supuestos fácticos que dio por acreditados el Tribunal: *i)* que el demandante se vinculó a la pasiva el 1° de junio de 1995

por contrato a término indefinido; *ii)* el 12 de abril de 2010 la empleadora emitió Concepto de Aptitud Laboral, donde se advierte «*apto para desempeñar el cargo […] apto con restricciones»,* determinó como recomendaciones por 90 días consistentes en:

> Puede realizar manejo de cargas como alzar, empujar, halar hasta de 10 kg.
>
> Evitar movimientos de flexión y extensión de columna cervical (cuello).
>
> Puede realizar actividades en planos de trabajo que se encuentren por encima del nivel de los codos y por (sic) debajo del nivel de los hombros.
>
> Evitar posturas prolongadas de cuclillas o de rodillas.
>
> Debe realizar pausas activas cada 3 horas dentro de su jornada laboral con una duración cada una de 5 minutos.
>
> Reforzar entrenamiento en manejo de cargas e higiene postural.
>
> Puede realizar actividades deportivas que no impliquen choque como Futbol, Basketball, etc.
>
> Debe continuar con los controles médicos que requieran los médicos especialistas de la EPS.
>
> Las recomendaciones se extienden a actividades realizadas fuera del trabajo.

Además que: *iii)* 16 de noviembre de 2012, el médico especialista en salud ocupacional, envió *«recomendaciones»* médico-laborales a su empleadora, producto de sus diagnósticos de *«hombros dolorosos y síndrome de túnel del carpo bilateral»* consistentes en: *«no levantar objetos pesados de más de 10 kilos […] No levantar brazos por encima de los hombros […] No movimientos repetitivos en brazos y manos […] y no exponerse a vibraciones ni golpes de herramientas»*; *iv)* mediante Carta del 19 de marzo de 2015 la empresa le

comunicó la terminación del contrato de trabajo sin causa justificada y el pago de la indemnización correspondiente, y *v)* dichos padecimientos no afectaron el ejercicio de las funciones del accionante.

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, se recuerda que acorde a la orientación imperante en la Corporación, 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:

i) 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.

ii) Acreditación 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;

iii) 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 la cualificación establecida 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 ese marco, es claro que las segundas recomendaciones médico laborales expedidas tres años previos a la terminación del contrato de trabajo no pueden utilizarse como único soporte para determinar la estabilidad laboral reforzada de una persona que alega detentar una «*discapacidad*», sino que aquellas deben 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 estudio 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-.

Del análisis referido se concluye que si el trabajador está en situación de minusvalía que lo limite en su entorno laboral y la terminación del vínculo no se funda en una causa objetiva, tal decisión se considera discriminatoria 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.

Con esa reflexión, el empleador conserva la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una determinación justa 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, surge evidente que tiene razón la censura al señalar que el fallador de segunda instancia incurrió en una interpretación errónea contraria a derecho de la estabilidad laboral reforzada consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debido a que el juez de apelación, de forma equivocada empleó el marco normativo acusado y no reivindicó las reglas a que ha hecho referencia la Sala.

De esta forma, revisado el caso, conforme a los criterios de la Corporación expuestos en esta providencia, el juzgador de segundo grado incurrió en la trasgresión de la ley denunciada por la censura cuando consideró que *per se* por haber sido el accionante objeto de recomendaciones medico laborales de los años 2010 y 2012, resultaba beneficiario de la estabilidad laboral reforzada desde el inicio del contrato de trabajo hasta la fecha de culminación, más aún cuando dejó claro que los padecimientos del accionante no le impedían cumplir con sus funciones, dejando de lado los aspectos mencionados en precedencia.

Es de acotar que durante el proceso no se puso de presente que existieran factores que le impidieran la interacción normal con su entorno de trabajo, por el contrario, quedó claro que el promotor del litigio prestó sus servicios con naturalidad, lo que da cuenta que, a pesar de las *«recomendaciones medico laborales»*, desarrolló las actividades que le son propias del cargo de mecánico desde

el principio de su vínculo sin que aquellas incidieran en el desarrollo de sus labores.

Por lo considerado, habrá de casarse la sentencia impugnada, relevándose la Sala de estudiar el cargo segundo, no se imponen costas en materia extraordinaria.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

La impugnación 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 que la culminación de la atadura obedeció al estado de salud del trabajador, en consecuencia, que estaba protegido por la estabilidad laboral reforzada.

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

Insistió en que el accionante no cumplía con los requisitos contemplados en la Ley 361 de 1997, pues aun cuando se le otorgaron recomendaciones médico laborales,

sus diagnósticos no afectaron su desempeño, hallándose apto para ejercer las funciones encomendadas conforme al contrato de trabajo, el cual tuvo una duración aproximada de cinco años después de dichas advertencias, durante los cuales no se presentó algún tipo de reclamación o impedimento para ejercer las actividades asignadas en forma adecuada y competente, por lo que no podía alegarse que la extinción de la relación laboral obedeciera a su estado de salud.

De otro lado, el demandante impugnó el proveído de primera instancia en el que solicitó:

> […] se modifique de manera parcial el fallo teniendo en cuenta de que no se comparte que la orden de cancelar los salarios adeudados opere hasta el 17 de febrero del año 2016, teniendo como soporte el reconocimiento y pago de la indemnización o de la devolución de saldos que realizó la AFP Protección al aquí demandante. En ese sentido, es de recordar que precisamente esa devolución operó por la edad del demandante y teniendo en cuenta que está desvinculado laboralmente. Es decir, si no estuviera desvinculado efectivamente habría seguido realizando los aportes para hacer al derecho prestacional. Por lo tanto, en ese sentido se solicita, se modifica el fallo para que se ordene el reintegro y el pago de cada una de las prestaciones sociales y salarios solicitados en el escrito inicial de la demanda hasta la fecha en que se realice efectivamente ese reintegro y se ordene la cancelación de manera indexada de cada uno de esos valores.

Se evoca que la *a quo* fundó su decisión en que el accionante se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón además de los medios probatorios expuestos, en el Dictamen del 11 de octubre de 2017 de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Huila le asignó un porcentaje de pérdida de capacidad laboral correspondiente al 45,72 % con fecha de estructuración 12 de junio de 2013, por lo que debía

permanecer en su puesto de trabajo, hasta tanto la empresa presentara una causa objetiva y justa para su desvinculación.

Frente a ello esta Sala adicional de lo dicho en casación reitera la obligación que le asiste al subordinado, 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 dador del empleo 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 subordinados con discapacidad, o en el fuero de salud, es que su problema médico genere una barrera que impida al efecto realizar su labor en equivalencia de situaciones, tal como se dejó sentado en la sentencia CSJ SL1268-2023.

La Corporación en providencia 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, físico, social, cultural o económico y surgen de la interacción entre la deficiencia del trabajador y su entorno laboral.

Cuando se comprueban estas circunstancias 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 en un 45.72 %, así como las primeras recomendaciones médicas presentadas cuatro años antes de la finalización del vínculo laboral no pueden ser asumidas, como acaeció en la primera instancia, como símbolos irrefutables de discapacidad -sin serlo-, determinantes de discriminación del trabajador, propulsores de protecciones excepcionalísimas a un sinnúmero de situaciones más generales, con las consecuentes cargas jurídicas y económicas.

Se insiste esta Corte en la sentencia CSJ SL1152-2023 se estableció que para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que esta era notoria.

A su vez determinó que no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son a mediano o largo plazo y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste, a juicio de esta Sala, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un

trabajador y que no implican una limitación descrita, o por decirlo de otro modo, que no supone una discapacidad que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

En ese contexto, la Corporación evidencia que el demandante no es titular de la estabilidad laboral reforzada, dado que no tenía una discapacidad, en los términos del artículo 1° de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, en armonía con el mismo de la Ley 1618 de 2013.

Son suficientes las consideraciones precedentes para despachar de forma desfavorable la impugnación del demandante.

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 del 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.

XII. 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 el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá dictó el nueve (9) de junio de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral que **HIPÓLITO ANTONIO NAVAJA MÁRMOL** siguió contra **HALLIBURTON LATIN AMÉRICA SRL, SUCURSAL COLOMBIA.**

Sin costas en casación.

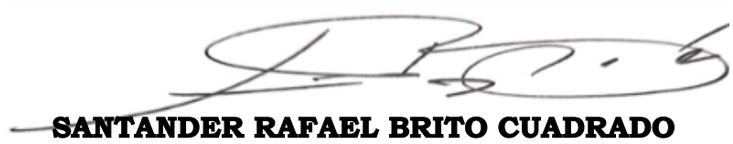
En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral Transitorio del Circuito de Bogotá el 20 de abril de 2022 y, como consecuencia, **ABSOLVER** a la demandada **HALLIBURTON LATIN AMÉRICA SRL, SUCURSAL COLOMBIA** de las pretensiones incoadas en su contra por **HIPÓLITO ANTONIO NAVAJA MÁRMOL,** con base en las razones expuestas en precedencia.

SEGUNDO. Costas en ambas instancias a cargo del demandante.

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: A824BE2B18CFAFB8E6C5372AB1FA1DEC789449F6DA96D0085108671A0E8EE0F8
Documento generado en 2025-04-03