CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL700-2025

Radicación n.° 76001-31-05-004-2016-00483-01

Acta 08

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

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S. A.** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el veintinueve (29) de julio de dos mil veintidós (2022), en el proceso que le instauró **JORGE ALBERTO APARICIO TRUJILLO.**

I. ANTECEDENTES

Jorge Alberto Aparicio Trujillo llamó a juicio al Banco Agrario de Colombia S. A. para que se declarara la nulidad del acto jurídico que terminó el contrato de trabajo a término fijo. En consecuencia, se condenara a: *i)* el reintegro al mismo cargo que venía desempeñando; *ii)* cancelar los salarios, las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social dejados de percibir desde la desvinculación hasta su reincorporación;

iii) la indexación de las sumas reconocidas; *iv) «cualquier otro derecho insoluto que se pueda establecer de conformidad con el artículo 50 del CPTSS»* y, *v)* las costas.

Fundamentó sus pretensiones en que: *i)* laboró para la accionada del 27 de noviembre de 2006 al 30 de junio de 2014; *ii)* ejerció el cargo de cajero con asignación mensual de $1.233.000 y un horario de 8:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm de lunes a viernes; *iii)* durante el vínculo no recibió llamado de atención o suspensión; *iv)* fue remitido a la ciudad de Dagua, Valle para realizar el reemplazo de uno de sus compañeros, que efectuó el 26 y 27 de marzo de 2014.

Recordó que: *v)* este último día, sobre las 7:00 am, en camino a su trabajo tuvo un accidente de tránsito que le generó la fractura del peroné; *vi)* se presentó a laborar, pero debido al dolor ingresó por urgencias a la IPS Comfandi; *vii)* ello se reportó como un evento de tránsito y se atendió por el SOAT; *viii)* debido a su diagnóstico se le inmovilizó la pierna con férula de yeso y restricción completa de apoyo del pie durante 30 días; *ix)* luego de esto, tuvo otra incapacidad por el mismo lapso y vencidos ellos, se concedieron cinco días adicionales, que finalizaron el 31 de mayo de 2014; *x)* las terapias diarias se realizaron hasta el 2 de julio de dicho año.

Indicó que: *xi)* el 24 de junio de 2014, por Documento n.° 211620, la accionada informó la terminación del contrato por expiración del plazo presuntivo, a partir del 30 de junio siguiente, de acuerdo con *«el contrato de trabajo y el literal b) del artículo 33 del reglamento interno de trabajo».*

Informó que: *xii)* el 21 de agosto de tal año, la convocada a juicio reportó el accidente de trabajo a la ARL Liberty S. A.; *xiii)* presentó acción de tutela deprecando su reintegro, debido a sus condiciones de vulnerabilidad, correspondiéndole su conocimiento al Juzgado 17 Administrativo Oral del Circuito Judicial de Cali, el cual por sentencia del 20 de octubre del 2014 declaró improcedente el mecanismo constitucional.

Manifestó que: *xiv)* el 13 de enero del 2015 fue operado del tobillo derecho, que generó una incapacidad de 45 días; *xv)* el 15 de septiembre de 2016 peticionó los derechos que ahora reclama en esta demanda, lo cual se resolvió el 30 de dicho mes y anualidad, soportando que:

> La vinculación [...] fue inicialmente por contrato de trabajo a término fijo suscrito el de noviembre del cual fue prorrogado hasta el de junio de a partir del de julio de se modificó de común acuerdo el contrato de termino fijo a término indefinido con plazo presuntivo, el cual término el 30 de junio de por expiración del plazo presuntivo.
>
> "La terminación del contrato de trabajo se realizó entonces de conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 47 del decreto 2127 de y el literal b) del artículo del reglamento Interno de Trabajo, que consagran la terminación del contrato por expiración del plazo presuntivo (f.os 4 a 13 del cuaderno digital 1° del juzgado).

La accionada se opuso a las pretensiones y de los hechos, admitió la ocupación, el salario, la sede, el horario, las incapacidades, la finalización del vínculo, el reporte del accidente a la ARL, la acción de tutela, la reclamación

presentada y su respuesta. De los demás, adujo que no le constaban o no eran verídicos.

Formuló como excepciones de fondo las de *«inexistencia de los derechos reclamados o inexistencia de las obligaciones demandadas frente al demandante»*, pago, terminación legal del contrato, buena fe, compensación, *«inexistencia de la obligación»,* cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, *«no configuración del derecho al pago de ninguna suma de dinero, indemnización ni actualización de intereses»* y la genérica (f.os 65 a 84, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, el 16 de julio de 2019 (f.os 133 a 134 acta y 136 audio, *ibidem*), dispuso:

> **PRIMERO: DECLARAR** que entre el señor Jorge Alberto Aparicio Trujillo y el Banco Agrario de Colombia S. A. existió un contrato de trabajo a término fijo, el cual inició el 27 de noviembre de 2006 y que posteriormente mutó a término indefinido desde el primero (1°) de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2014, el cual terminó por expiración del plazo fijo pactado, sin meditar autorización del Ministerio de Trabajo, lo que lo convirtió en una ineficaz.
>
> **SEGUNDO: ORDENAR** a sociedad Banco Agrario se Colombia S. A., representada legalmente por su gerente o quien haga sus veces, a **REINTEGRAR,** sin solución de continuidad al señor Jorge Alberto Aparicio Trujillo, a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud, debiendo para ello ser previamente valorada por los médicos de la administradora de riesgos profesionales a la cual se encontraba adscrito la empleadora al momento de la terminación del contrato de trabajo del actor.
>
> **TERCERO. CONDENAR** a la sociedad Banco Agrario de Colombia S. A., a cancelar a favor del señor Jorge Alberto Aparicio Trujillo, al pago de los salarios y prestaciones sociales

compatibles con el reintegro, desde la fecha de terminación del vínculo, hasta la fecha en que se produzca efectivamente el reintegro.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad Banco Agrario de Colombia S. A., a pagar a favor del señor Jorge Alberto Aparicio Trujillo las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social integral en salud y pensiones, desde la fecha de la terminación del vínculo, hasta la fecha en que se produzca el reintegro en la empresa promotora de salud y la administradora de fondo de pensiones, en la cual se encontraba afiliado el actor.

QUINTO: ORDENAR a la sociedad Banco Agrario de Colombia S. A., la actualización de las sumas reconocidas en esta providencia, de conformidad con el índice de precio al consumidor.

SEXTO. CONDENAR a la Banco Agrario de Colombia S. A., a cancelar a favor del señor Jorge Alberto Aparicio Trujillo a la suma de $ 5.000.000 por concepto de costas procesales.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 29 de julio de 2022, al conocer el recurso de alzada de la accionada (f.os 44 a 52 del cuaderno digital del colegiado), confirmó el proveído inicial y condenó en costas a la entidad apelante.

En lo que interesa al recurso extraordinario y de conformidad con el artículo 66A del CPTSS, dijo que determinaría si: *i)* la terminación del contrato de trabajo obedeció a las condiciones de salud del trabajador; *ii)* el operario comunicó sus eventos de salud al superior o éste conocía de ellos y, *iii)* el demandante era una persona especial de protección constitucional para ordenar su reintegro.

Puntualizó como hechos fuera del debate, la existencia de un contrato de trabajo a término fijo el cual inició el 27 de noviembre de 2006 y luego fue indefinido desde el 1° de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2014, que terminó por expiración del plazo fijo pactado, sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo.

Señaló que el Banco Agrario S. A. concluyó el contrato con Oficio del 24 de junio de 2014 (f.° 16 del cuaderno digital 1° del juzgado):

> Por medio de la presente me permito comunicarle que el Banco atendiendo a lo estipulado en el Contrato de Trabajo y sus modificaciones realizadas de común acuerdo, y a lo establecido en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 y el literal b) del artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo, informa que la terminación del contrato por expiración del plazo presuntivo se dará a la finalización de la jornada del día lunes 30 de junio de 2014.
>
> El Banco procederá a efectuar el pago de la liquidación de sus prestaciones sociales dentro del término legal para tal fin.

Expuso que el 27 de marzo de 2014, el actor sufrió accidente en el trayecto de su domicilio en Cali a Buga, *«sitio donde realizaba el reemplazo de cajero principal y al caer de la moto se lastimó un tobillo»,* lo cual se reportó a la ARL Liberty el 24 de agosto de 2018 (f.° 20, *ibidem*).

De la historia clínica (f.os 35 a 48, *ibidem*) extrajo lo siguiente:

> El 27/03/2014 presentó "fractura de peroné distal", como manejo del diagnóstico se le recomendó "manejo con férula posterior, férula bien tolerada, no déficits neurovascular distal gran equimosis en reglón del tobillo, férula bien tolerada, (…)

requiere restricción completa sin apoyo durante 30 días, control en 1 mes con radiografía" (f.41).

El actor tuvo cita de control el día 25/04/2014, como análisis y conducta se extrae que: "paciente con 1 mes de manejo conservador para fractura de peroné y maléolo posterior derecho, férula bien tolerada, rx muestra fractura en consolidación parcial, no desplazamiento, no alteración de relaciones articulares, el paciente requiere: retiro de férula, 15 días de terapias sin apoyo, para ganancia de movilidad del tobillo, posteriormente 15 días de entrenamiento de marcha con dos muletas, control en 1 mes con radiografías" f.44.

El actor tuvo cita de control el día 28/05/2014, como análisis y conducta se extrae que:

Análisis y Conducta
Paciente con fractura de peroné derecho, de 3 meses de evolución con manejo conservador, actualmente movilidad completa de tobillo, edema moderado de tobillo, dolor en la inversión del pie, dolor a la palpación en ligamentos peronero talares, el paciente requiere: continuar terapias físicas de fortalecimiento de músculos peroneros laterales largo y corto y tibial anterior, el paciente debe asistir a control en 1 mes para evaluar progreso, por parte de ortopedia se da de alta, con recomendaciones generales.

Del cual se extrae que el actor debe comparecer en un mes para la cita de control, es decir, el 28/06/2014.

Accidente tránsito que le generó unas incapacidades así:
Marzo 28 hasta abril 26 de 2014.
Abril 27 hasta mayo 26 de 2014.
Mayo 27 hasta mayo 31 de 2014.

Según constancia expedida por la EPS COMFANDI de Buga el 10/07/2014 (f.34), las cuales fueron canceladas por la ARL LIBERTY<f. 49>.

Aseveró que lo anterior evidenció que el dador de empleo tenía conocimiento del estado de salud del operario, ya que estaba en controles médicos, realizando terapias físicas para lograr óptima recuperación por el accidente, catalogado como de trabajo y que las incapacidades, como el tratamiento fue asumido por ARL Liberty S. A.

Por lo discurrido, arguyó que el empleador debió dar cumplimiento al canon 26 de la Ley 361 de 1997 para finalizar el lazo de trabajo, esto era pedir permiso al Ministerio de Trabajo para calificar la justa causa, previa comprobación de la enfermedad.

Adicionó que no encontró prueba siquiera sumaria de que se remitió al actor a examen médico de retiro, como lo exige el numeral 7° del artículo 57 del CST.

Citó en apoyo de sus argumentos las sentencias CSJ SL5181-2019, reiterada en SL144-2022, según las cuales no se exige al trabajador calificación previa, sino que bastan tratamiento o terapias y condiciones de superación por el accidente.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el Banco Agrario de Colombia S. A., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case el proveído del juez de alzada, para que una vez constituida en sede de instancia revoque el del *a quo* y, en su lugar, la absuelva de las pretensiones, condenando en costas como corresponda (f.° 2 del documento PDF de demanda de casación del cuaderno digital de la Corte).

Con tal propósito, formula tres acusaciones, por la causal primera de casación, que fueron replicadas y se estudian a continuación las dos iniciales dirigidas por el camino jurídico y de ser necesario se pasará al final que es fáctico.

VI. CARGO PRIMERO

Amonesta la providencia del Tribunal de vulnerar por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y por infracción directa del inciso 2° del precepto 1° de la Convención Sobre Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009.

Estima que no era aplicable el precepto 7° del Decreto 2463 de 2001, en tanto que la terminación del lazo fue el 30 de junio de 2014, con posterioridad a la entrada en vigor de la Convención Sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011.

Alude que los fundamentos del Tribunal son equivocados, ya que el análisis que efectuó para aplicar el precepto 26 de la Ley 361 de 1997 erróneamente interpretado, fue:

> […] (i) asimilar que una condición de salud, per se, implica debilidad manifiesta, lo cual es totalmente erróneo, como lo ha señalado la jurisprudencia nacional y se detalla más adelante cuando se cumpla con describir, en este cargo de casación, la recta intelección de la norma,; (ii) pasar a analizar si el empleador

> tuvo conocimiento o no de la situación, cuando, en realidad, lo primero que debe establecerse es si la situación de salud del trabajador, en realidad es de tal entidad que genera una discapacidad en los términos establecidos en la jurisprudencia (que lo ha establecido de la mano de la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad).

En ese norte, dice que le bastó al colegiado constatar la fractura del peroné del actor y sus incapacidades, lo cual conoció el empleador, para otorgar la estabilidad reforzada, con lo que soslayó que para entender rectamente la norma es condición *sine que non* la existencia de una discapacidad.

Aduce que se debió emplear la Ley 1346 de 2009, que aprobó la convención referida, de acuerdo con el criterio de esta Sala vertido en sentencia CSJ SL1259-2023 que cita en extenso y destaca que:

> […] al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:
>
> i La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
>
> ii El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
>
> iii La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.
>
> Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran.

Resalta que en la providencia citada la Corporación puntualizó que no corresponde con una correcta exégesis del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 entender que son personas discapacitadas aquellas que sufren alteraciones de la salud o patologías temporales, transitorias o de corta duración.

Esgrime que el error aludido tiene incidencia en la decisión, ya que la fractura del peroné del actor se acreditó, pero no hay ninguna prueba que permita establecer que existió un análisis de su cargo, de sus funciones, de las exigencias del entorno laboral y actitudinal específico, que se identifica como factor contextual, ni mucho menos, se hizo una contrastación e interacción entre la fractura del peroné (que se corrigió con inmovilización) o limitación y el ámbito del trabajo. Por ende, no era viable concluir que era un sujeto de estabilidad reforzada, sin que fuera suficiente las incapacidades medidas y las terapias que son cuestiones temporales.

Aclara que con lo anterior no pretende desviar el sendero del cargo, ni discute los hallazgos del juez plural sobre la fractura del peroné, sino la subsunción de ese hecho procesal en el supuesto normativo que exige una patología de mediano o largo plazo para la aplicación de sus efectos (f.os 2 a 7 del documento PDF de demanda de casación del cuaderno digital de la Corte).

VII. CARGO SEGUNDO

Ataca por el camino directo, bajo la modalidad de

interpretación errónea, el mandato 26 de la Ley 361 de 1997 y por infracción directa el canon 47 del Decreto 2127 de 1945.

Reitera en iguales términos lo dicho en el embate anterior. Enfatiza que el recto entendimiento de la norma exige la acreditación de una situación de discapacidad y que la misma genere a mediano o largo plazo serios impedimentos en la ejecución normal del contrato de trabajo. También citó fragmentos del proveído CSJ SL1250-2023 (f.os 7 a 10 del documento PDF de demanda de casación del cuaderno digital de la Corte).

VIII. CARGO TERCERO

Reprocha el fallo del colegiado por la vía indirecta, por aplicación indebida del canon 26 de la Ley 361 de 1997.

Enlista como desaciertos evidentes de hecho los siguientes:

> 1. No dar por demostrado, estándolo, que, tras la fractura de la Tibia, el actor fue dado de alta por ortopedia.
>
> 2. Dar por demostrado, aunque no lo está, que el actor a la terminación del contrato de trabajo tenía una disminución física.
>
> 3. Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que el actor era titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada al momento de la extinción contractual.
>
> 4. No dar por demostrado estándolo que la fractura padecida por el actor tan solo generó como restricción temporal de apoyo del pie.
>
> 5. No dar por demostrado, estándolo, que la fractura padecida

> por el actor, después de las incapacidades no generó desplazamiento ni alteración de relaciones articulares.
>
> 6. No dar por demostrado estándolo, que aproximadamente un mes antes de la terminación del contrato el actor había recuperado la movilidad completa y la fractura se había consolidado (desaparecido).
>
> 7. No dar por demostrado, estándolo, que la fractura del actor fue una situación temporal, transitoria, de corta duración.

Lo anterior por la equivocada apreciación de la historia clínica del actor (f.os 35 a 38 del cuaderno digital 1° del juzgado).

Fundamenta que el juez de apelaciones concluyó que tenía conocimiento del estado de salud del accionante y estaban prescritas unas terapias físicas, por lo que debió pedir permiso al Ministerio de Trabajo, pero al no hacerlo tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Expone que tales aseveraciones se alejan de la historia clínica, ya que acredita que:

> i) Que el 27 de marzo de 2014 se registró que el actor padeció una fractura de peroné distal y su manejo médico fue la postura de una férula la cual fue bien tolerada, que no hubo ningún déficit neurovascular distal con equimosis en el tobillo y que no debía apoyar el tobillo por 30 días.
>
> ii) Que el 25 de abril de 2014, tras el control médico, se registró que la férula fue bien tolerada, que la fractura tenía consolidación parcial que no hubo desplazamiento ni alteración de relaciones articulares que se retiró la férula y que debía tener terapias sin apoyo para la movilidad del tobillo, luego 15 días de entrenamiento para usar las muletas.
>
> iii) Que el 28 de mayo de 2014, es decir cerca de un mes antes de la terminación del contrato de trabajo del actor, el registro de la historia clínica acredita expresamente que la evolución del actor y su fractura ha sido buena, que la movilidad de los arcos

> es completa, que el pie solo duele cuando se tuerce forzosamente, que la fractura se había consolidado de manera completa (es decir ya no existía fractura) y que debía hacer terapia física (como es normal después de una fractura).
>
> iv) Que en el propio apartado trascrito de la historia clínica del 28 de mayo de 2014 por el tribunal en su fallo del aparte "Análisis y Conducta" se registró en la historia clínica que habían pasado tres meses desde la fractura, que el manejo había sido conservador, que a la fecha el actor tenía movilidad completa del tobillo, que presentaba dolor cuando se le tocaba, que debía hacer terapia para fortalecer músculos y que el paciente, por el medico de ortopedia, se daba de alta

Nada de lo preliminar fue tomado en cuenta por el juzgador, lo que en su realidad evidencia es que se trató de una fractura que se manejó con inmovilización, situación temporal, pues su tobillo se recuperó totalmente (f.os 11 a 15 del documento PDF de demanda de casación del cuaderno digital de la Corte).

IX. RÉPLICA

Esgrime que la censura se equivoca al aducir la interpretación errónea e infracción directa, pues son excluyentes entre sí (CSJ SL649-2018, SL1693-2024), aunado a que la acusación se asemeja más a un alegato de instancia.

Aduce que la providencia referida por el recurrente, la CSJ SL1259-2023, tiene cierta relación temática mas no fáctica con el presente caso.

Recuerda que el empleador tenía pleno conocimiento de su problemática de salud y, a pesar de ello, no acudió al

Ministerio del Trabajo, pero además motiva como razón para culminar el contrato de trabajo la expiración del plazo presuntivo. Cita en apoyo la providencia CC T195-2022 (f.os 1 a 4 del PDF de oposición del demandante del cuaderno digital de la Corte).

X. CONSIDERACIONES

No se da la razón al opositor en cuanto afirma que erró la censura al denunciar la interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y por infracción directa el inciso 2° del precepto 1° de la Convención Sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (cargo primero) y por la misma modalidad el canon 47 del Decreto 2127 de 1945 (denuncia segunda), ya que cada una de dichas modalidades recaen sobre normatividad diferente, lo cual resulta acertado.

Además, tampoco es verídico que las explicaciones se traducen en un fundamento de instancia, pues se entreve un conflicto de legalidad jurídico bien definido y sustentando, frente a que el juez de alzada erró al dilucidar el precepto 26 de la Ley 361 de 1997, pues le bastó entender que el simple quebranto de salud del trabajador, con unas incapacidades y el conocimiento de ello por el empleador, daba lugar a la estabilidad laboral reforzada allí regulada.

Para resolver lo anterior, memórese que el contenido y el alcance del concepto de *«discapacidad»* han evolucionado como consecuencia de diferentes factores de consuno con las realidades sociales.

En reconocimiento de ello, esta Corporación en pronunciamiento, a saber, CSJ SL1152-2023 consideró que: *i)* los casos que ocurrieran antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos a las Personas con Discapacidad, esto es, previo al 10 de junio de 2011 y de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, seguirían la identificación de la *«discapacidad»* a partir de los porcentajes previstos en el canon 7° del Decreto 2463 de 2001, mientras que *ii)* aquellos que se surtan luego de la vigencia de dicha convención o la ley anunciada, la determinación de la *«situación de discapacidad»*[1] no dependería de un factor numérico, sino que – a la luz del artículo 26 de la Ley 361 de 1997- se soportarían en los criterios hermeneúticos que se han construido de cara al modelo social y el enfoque de los derechos humanos.

Por ende, como en el caso la finalización del contrato laboral se dio el 30 de junio de 2014 -hecho no discutido en sede extraordinaria- la situación fáctica debía dirimirse a la luz de la Convención sobre los Derechos a las Personas con Discapacidad y Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Así se dijo en proveído CSJ SL3508-2024 que, al atender una situación fáctica similar, aclaró:

> […] en este asunto el despido ocurrió el 18 de diciembre de 2015, esto es, en vigencia de la Ley 1618 de 2013 y la Convención sobre

[1] La Sala enmarca el término «*discapacidad*» empleado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 como «*algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo*», que, al contacto con una barrera, afecta la realización de las tareas encomendadas en el trabajo.

> los Derechos de las Personas con Discapacidad, de modo que eran aplicables las orientaciones hermenéuticas que esta Sala ha realizado respecto al modelo social de discapacidad, entre ellas, que la calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% no es un presupuesto para la configuración de una situación de discapacidad.

En efecto, conforme dichas normativas, la jurisprudencia actual de esta Corte ha instruido que la *«situación de discapacidad»* se debe establecer conforme los siguientes parámetros:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. Entiéndase por estas, conforme a la CIF (Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de Salud), *«los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*.

2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Se precisa en la decisión reseñada -sin hacer un listado exhaustivo- que las barreras pueden ser:

> a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
>
> b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de

> cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
>
> c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

3. El conocimiento de estas condiciones por el empleador al momento de la desvinculación, a menos que sean notorios, pues se recuerda que, conforme al artículo 2° de la convención *ibidem*, aquellas deben ser comunicadas al dador de empleo o conocido por éste, para que sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo.

Lo discurrido puede ser acreditado por cualquier medio de convicción, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba.

Ahora, para despedir a un dependiente con discapacidad es necesario requerir previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, ya que, de no ser así, se activa una presunción de finalización discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del nominador (CSJ SL1360-2018).

Por ende, siguiendo las directrices plasmadas, en un proceso judicial a las partes les concierne:

- 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 era notoria.

- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

En esa medida, en el marco de tal intelección jurisprudencial y normativa, queda claro que *«no son las limitaciones individuales de la persona o sus baremos los que originan la discapacidad, sino las restricciones que impone la propia sociedad para que aquel preste sus servicios en igualdad de condiciones que los demás»* (CSJ SL3508-2024).

Justamente por dicha razón, se ha sostenido que *«la sola contingencia de salud no puede considerarse como una discapacidad, sino aquellas deficiencias que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden a la persona su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con las demás»* (CSJ SL1491-2023 y SL3508-2024).

Entonces, teniendo presentes tales discernimientos, se acredita el error del fallador, pues dirimió el conflicto sin emplear el criterio jurídico del modelo social propio de la Convención sobre los Derechos a las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, bajo el cual no resulta suficiente demostrar una merma en su salud, unas terapias y unas incapacidades, sino que se encontraba en situación de discapacidad, es decir que esa patología le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios. En otras palabras, no se estudió si se

configuraba una barrera en el entorno laboral que imposibilitara que se desempeñara en igualdad de condiciones que otras personas que ejercen similares funciones.

En consecuencia, se casará la decisión y por sustracción de materia, resulta innecesario estudiar el cargo tercero.

Sin costas dadas las resultas del proceso.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

La decisión de primer grado fue apelada por la entidad, quien aseguró que no estaba de acuerdo con la condena de reintegro y los pagos de salarios, acreencias salariales y seguridad social, en tanto que el demandante no tuvo más de 180 días de incapacidad, la enfermedad no le impidió desarrollar tranquilamente su empleo, además que no tiene limitaciones en grado severo o profundo, solo fue una incapacidad temporal. Cita las providencias CSJ SL 14, oct. 2015, rad. 53083 y SL, 30 ene. 2013, rad. 41867 (f.° 136 audio, del cuaderno digital 1° del juzgado).

Teniendo presente lo esbozado al resolver el trámite extraordinario, la Sala revisará las probanzas del plenario:

1. El Contrato de Trabajo del 27 de noviembre de 2006 (f.os 14 a 16 del cuaderno digital 1° del juzgado), evidencia que el demandante se vinculó a la accionada mediante lazo a

término fijo de seis meses para prestar sus servicios como cajero, labor que cumpliría en la regional occidente- oficina Cali Valle y que como retribución se pactó la suma de $817.000.

Este medio de convicción a lo sumo confirma las circunstancias en que inició la relación laboral, sin que se observe de su contenido una barrera que dificulten la prestación del servicio en las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores.

2. Del informe de accidente de trabajo del empleador o contratante a ARL Liberty S. A. (f.° 21, *ibidem*), pese a que es poco legible, se puede extraer que detalla los datos del suceso y en la descripción narra que *«el colaborador se desplazaba desde su lugar de habitación al sitio donde realizaría el reemplazo de cajero principal y al caer de la moto se lastimo un tobillo».*

Luego, esta prueba tampoco arroja información frente a una situación de discapacidad en los términos referidos con antelación, esto es, una restricción de salud que impidiera que aquél laborara en igualdad de condiciones que sus pares.

3. La Constancia del 10 de julio de 2014 emitida por Comfandi Buga (f.° 35, *ibidem*) y el Oficio del 16 de junio de 2015 de ARL Liberty S. A. (f.° 50, *ibidem*), constatan que el señor Aparicio Trujillo tuvo incapacidades del 28 de marzo al 26 de abril de 2014 (30 días), del 27 de abril al 26 de mayo del mismo año (30 días) y del 27 de mayo al 31 de mayo

siguiente (5 días), que fueron canceladas por la administradora referida a la empresa empleadora.

Lo previo demuestra que el dependiente sufrió un padecimiento a nivel corporal que implicó falencias de salud, así como también confirma que, a la data de terminación de la relación no se encontraba vigente alguna de tales incapacidades.

Sin embargo, siguiendo los términos de la actual jurisprudencia, de este elemento no fulgura una correlación entre las circunstancias específicas de salud y las barreras impuestas por la sociedad, es decir, que estuviere probada la deficiencia a mediano o largo plazo y que esta le impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales, en igualdad de condiciones con los demás.

4. La historia clínica (f.os 36 a 48, *ibidem*) exhibe que el 27 de marzo de 2014 el petente asistió a la entidad de salud Comfandi porque *«me caí de la moto y me golpe el pie derecho»*, lo cual ocurrió sobre *«las 12 M (sic) [más adelante se corrige diciendo que era a las 7 am] mientras conduce moto en el municipio de Dagua. Refiere caída en esta con trauma en tobillo y pie derecho con calapié de moto. Refiere dolor edema limitación para la marcha»*. Luego, reseña que el diagnóstico fue *«fractura del peroné solamente»* y el plan a seguir era *«analgesia inmovilización con férula y valoración por ortopedia»*.

Más adelante, en los hallazgos de las extremidades de

nuevo cuenta que:

> [...] paciente con trauma en tobillo derecho, con posterior edema, dolor y limitación funcional. Manejado en urgencias con férula posterior. Férula bien tolerada, no déficits neurovascular distal gran equimosis en región del tobillo, férula bien tolerada, radiografía muestra: fractura del maleolo posterior dela tibios con trazo intra art no desplazado con fragmento de 0.5mm menor al 20% de la superficie articular. Requiere restricción completa sin apoyo durante 30 días. control en 1 mes con radiografía

Posteriormente, tuvo consulta el 25 de abril de 2014 como control de lo anterior, que describe: *«paciente con 1 mes de manejo conservador para fractura de peroné y maléolo posterior derecho. Férula bien tolerada. RX muestra fractura en consolidación parcial. No desplazamiento. No alteración de relación articulares»*. Adiciona que se requieren 15 días de terapias sin apoyo para garantizar movilidad y luego 15 días de entrenamiento de marcha con 2 muletas.

La consulta del 28 de mayo de 2014 refiere que el actor llevaba dos meses de manejo conservador con *«buena evolución clínica, arcos de movilidad completos, dolor en la eversión forzada del pie»*. Además, la *«RX muestra consolidación completa de la fractura del peroné»*, pero se requiere *«continuar en terapias y un control en tres meses»*.

Por último, en la cita del 1° de julio de 2014 se dispuso que el señor Aparicio Trujillo tuvo una fractura de tres meses de evolución, *«actualmente cuenta con movilidad completa del tobillo, edema moderado de tobillo, dolor en la inversión del pie y dolor a la palpación en ligamentos»*, así que requiere *«terapías físicas de fortalecimiento de músculos peroneros*

laterales largo y corto».

Por consiguiente, de las aludidas pruebas se colige que en vigencia de la relación el demandante sufrió un accidente de tránsito que le ocasionó dolencias y afectaciones en su tobillo derecho, que ocasionaron unas incapacidades y terapias físicas.

Sin embargo, de ellos no se podía concluir que para el *momento del despido* esas falencias de salud colocaran al trabajador en una situación de desventaja en su entorno laboral, ya que no se demostró una barrera como lo ha exigido la jurisprudencia de esta Corporación o que tuviera cualquier afectación grave que para ese entonces le impidiera sustancialmente desarrollar las funciones, en igualdad de condiciones con los demás y que, a su vez, le permitiera gozar de lo decantado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, conforme las premisas jurídicas esbozadas al resolver el trámite extraordinario y al revisar el elenco probatorio bajo tales parámetros, la Sala no encuentra fundamento para aseverar que el accionante está en situación de discapacidad que lo haga merecedor de la protección de la normativa referida.

Por ende, se revocará los numerales 2° a 6° de la decisión de primer grado y, en su lugar, se absolverá a la accionada frente a la estabilidad laboral reforzada reclamada.

De acuerdo con el canon 365 del CGP, no se condena en costas en esta instancia, las de primera a cargo de la parte activa y su liquidación será como reza el precepto 366 de la misma codificación.

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 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el veintinueve (29) de julio de dos mil veintidós (2022), dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JORGE ALBERTO APARICIO TRUJILLO** contra el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S. A.**

Costas en el recurso extraordinario como se dijo en la parte motiva.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

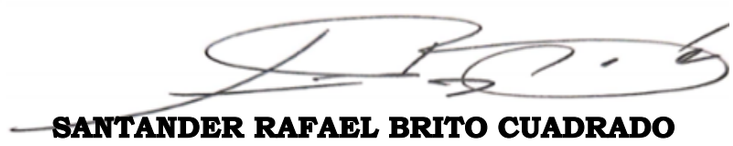
PRIMERO: REVOCAR los numerales 2° a 6° de la decisión emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, el 16 de julio de 2019 y, en su lugar, **ABSOLVER** a la accionada frente a la estabilidad laboral reforzada reclamada.

SEGUNDO: Se confirma en lo demás.

TERCERO: Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: C6FBA3FCE39C956B37BA6D6330AAA0E41B0EC60CCB7308083E57063FB36F3C22
Documento generado en 2025-04-03