OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL812-2025

Radicación n.º 73001-31-05-006-2020-00147-01

Acta 010

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

En virtud de la orden de tutela emitida por la Sala Penal de esta corporación en la sentencia CSJ STP18582-2024, confirmada por la Sala Civil homóloga a través del proveído STC2747-2025, al pronunciarse sobre la CSJ SL130-2024 y dejarla sin efectos, se decide el recurso de casación interpuesto por **LUIS ALBERTO NARVÁEZ GARCÉS** frente a la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, el 10 de noviembre de 2022, en el proceso que instauró contra la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA**.

I. ANTECEDENTES

Luis Alberto Narváez Garcés llamó a juicio a la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (en adelante

la Federación), con el fin de que, de manera principal, se declarara que él es beneficiario de los derechos consagrados en las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (Sintrafec) y la demandada; que, según la cláusula 8.ª de la convención colectiva suscrita en 1976, la vinculación del demandante se entendía regida por un contrato a término indefinido; que, al tener ese tipo de vínculo, la causal invocada por la demandada se tradujo en un despido sin justa causa.

Como consecuencia de lo anterior, de conformidad con el literal e) de la cláusula 3.ª de la convención colectiva suscrita en 1978, teniendo en cuenta que la relación perduró más de 8 años, pidió que se condenara a la Federación a reintegrarlo al mismo cargo que ocupaba en el momento de la desvinculación o a otro similar. Igualmente, que se obligara a la accionada a pagar, a título de indemnización resarcitoria de perjuicios, los salarios y prestaciones legales y extralegales (primas semestral y de vacaciones) que se hubieren causado entre la fecha del despido y el momento del reintegro, así como los aumentos salariales respectivos y los pagos al sistema integral de seguridad social. Lo anterior, indicando que no hubo solución de continuidad en la relación laboral.

A título de pretensiones subsidiarias, pidió que se declarara que fue despedido en forma ilegal e injusta, sin autorización del Ministerio de Trabajo, por lo cual ese acto no produjo efecto alguno, conforme al artículo 26 de la Ley

361 de 1997, pues gozaba de especial protección constitucional, debido a sus problemas de salud. Como consecuencia de esta declaración, que se condenara a la Federación a reintegrarlo al mismo cargo que desempeñaba o a otro de igual categoría, por haber sido desvinculado, pese a *«su discapacidad»*. Asimismo, que la demandada le pagara los salarios y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir, desde la fecha del despido, a título de indemnización resarcitoria de perjuicios, con los aumentos salariales respectivos y los pagos de los aportes al sistema integral de seguridad social.

Basó sus peticiones en que ingresó a laborar al servicio de la Federación mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el 27 de octubre de 2005, vinculación que operó por intermedio de la Cooperativa de Trabajo Asociado Multigestión y que duró hasta el 30 de enero de 2006; que, sin solución de continuidad, la Federación le presentó un contrato de trabajo a término fijo para ser suscrito a partir del 1 de febrero de ese año; que el último cargo desempeñado fue el de extensionista, por el cual su asignación salarial final fue de $2.449.400 mensuales; que prestaba sus servicios para la accionada en el municipio de Ibagué.

Narró que, el 8 de noviembre de 2019, la entidad le entregó una comunicación por medio de la cual le dio por terminado el contrato de trabajo, aduciendo el vencimiento del término pactado e indicando, como fecha de terminación, el 31 de enero de 2020; que era socio del Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de

Colombia (Sintrafec), con el cual la demandada suscribió varias convenciones colectivas en las que se consagraron derechos a favor de todos los trabajadores, en estos términos:

> […] en la Convención suscrita en 1976, en su cláusula 8ª se estableció respecto a la estabilidad laboral y los contratos de trabajo el siguiente derecho:
>
> "En caso de terminación unilateral de contratos de trabajo sin justa causa, por parte del patrono, éste pagará al trabajador la siguiente indemnización según el tiempo de servicios (…)
> "…PARÁGRAFO: Todo trabajador de contrato a término fijo que cumpliere o hubiere cumplido un (1) año de servicios continuo será vinculado como trabajador permanente con contrato de tiempo indefinido."
>
> […] De igual manera, en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en el año 1978, en su cláusula 3ª, consagró el derecho a reintegro después de ocho (8) años de servicio, así:
>
> "…1º. En caso de terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa, por parte del patrono, éste pagará al trabajador las siguientes indemnizaciones según el tiempo de servicios:
> "…
> "…e) Cuando el trabajador hubiere cumplido ocho (8) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, podrá solicitar ante el Juez del Trabajo el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir o la indemnización de que trata el literal d) de este Artículo, en la forma prevista por el numeral 5º del Artículo 8º del Decreto 2351 de 1965.".
>
> […] Así mismo, en la Convención suscrita en 1974, en su artículo 29º se estableció una PRIMA SEMESTRAL (que existía desde convenciones anteriores), así:
> "Adicionalmente a lo existente, las Empresas pagarán a todos los trabajadores, por concepto de prima de servicios, veinte (20) días más del salario en la prima semestral de junio, quedando en consecuencia así: Dos (2) meses de salario (básico, prima de carestía, prima de antigüedad y sobrecargos nocturnos) en junio, y dos (2) meses de salario en diciembre. Dichos pagos se harán de acuerdo con las normas vigentes de las Empresas para ésta (sic) prestación social. Este punto tendrá vigencia a partir del 1º de septiembre de 1974". Subrayas personales.
>
> […] De igual manera, en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en el año 1984, en su artículo 10º, se consagró una PRIMA DE VACACIONES, así:

> "A partir de la firma de la presente convención, la prima de vacaciones tendrá la siguiente escala: Para el primer período el 50% de la remuneración integral mensual.- Para el segundo período el 70% de la remuneración integral mensual.- Para el tercer período el 95% de la remuneración integral mensual.- Para el cuarto período el 115% de la remuneración integral mensual.- Del quinto al décimo período el 130% de la remuneración integral mensual.- Del décimo primero al décimo quinto período el 135% de la remuneración integral mensual.- Del décimo sexto en adelante el 140% de la remuneración integral mensual.- La prima de vacaciones se podrá compensar en tiempo hasta por un período de un año".

Expuso que cuando entró a laborar para la Federación *«se encontraba totalmente bien de salud»*; que, estando a su servicio, sufrió dos accidentes laborales: el primero, en el año 2013, sin reportar, al caer de un caballo que saltó de improviso, afectándole la zona cervical; el segundo, en el año 2014, al dar un mal paso mientras bajaba a pie por un camino veredal, lesionándose la rodilla izquierda, este último, informado a la ARL Sura. Como consecuencia de estos percances, empezó a padecer de problemas de salud que le generaron *«graves problemas físicos»*; que sufrió de malestares y espasmos en la zona alta de la espalda, el cuello y, en la rodilla izquierda, inflamación y limitación para caminar largas distancias por terrenos inclinados, de modo que sentía dolor agudo al realizar estas actividades.

Explicó que, como consecuencia de dichos trastornos, fue diagnosticado con una *«lesión osteocondral grado dos en el cóndilo femoral lateral en rodilla izquierda, y discopatía cervical múltiple con dos hernias y un quiste peri radicular, que le ocasionan dolor crónico con limitaciones funcionales»*, que le impedían realizar sus labores en forma regular y normal. A raíz de dichos padecimientos fue tratado por

médicos especialistas y continuó con diferentes tratamientos por ortopedia, fisiatría, clínica del dolor y neurocirugía, con medicamentos para el dolor, bloqueos y terapia cervical, de hombro y de rodilla.

Contó que, en visita al fisiatra, el 5 de noviembre de 2019, fue remitido a medicina laboral, para validar las restricciones médicas en su puesto de trabajo, y a la clínica del dolor; que recibió orden de control para después de un año por su dolencia cervical y de miembro superior derecho; que el neurocirujano, el 7 de noviembre de 2019, consideró tratamiento quirúrgico, según los resultados de una resonancia cervical; que se ordenó continuar el manejo médico con fisioterapia, estando aún pendiente de valoración por junta médico quirúrgica y para definir la conducta ante sus afecciones. Señaló que, en cuanto a su rodilla izquierda, el ortopedista cirujano, el 18 de diciembre de 2019, descartó una nueva intervención, pero ratificó las recomendaciones laborales y dispuso el inicio de fisioterapias.

Agregó que el empleador tenía conocimiento, no solo de los padecimientos, sino también de los diferentes procedimientos que eran consecuencia de aquellos, motivo por el cual, *«en ocasiones lo reubicó»*, y que esto obedeció a que *«los médicos habían recomendado laborar bajo las siguientes condiciones»*:

> 28 A) no caminar por terrenos inclinados o pendientes,
> 28 B) no saltar-correr-brincar,
> 28 C) evitar deportes de contacto,
> 28 D) no levantar el brazo por encima del hombro,
> 28 E) no realizar movimientos repetitivos con el brazo derecho,

28 F) no levantar-halar-empujar objetos,
28 G) no levantar cargas mayores a 3 kilos de peso,
28 H) realizar pausas activas cada 2 horas,
28 I) permitir cambios de sedante a bipedestación,
28 J) no manipular herramientas que generen vibración,
28 K) no laborar en alturas,
28 L) no realizar caminatas largas,
28 M) no debe realizar viajes largos por carreteras destapadas,
28 N) no debe recibir vibración en la columna.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la existencia de la organización sindical mencionada por el actor, pero negó todos los demás o dijo que no le constaban. Para ese efecto, consideró que la relación jurídica que tuvo lugar entre las partes se originó en la suscripción del contrato individual de trabajo a término fijo de fecha 1 de febrero de 2006, que se desarrolló en varios municipios del departamento del Tolima. Agregó que solo conoció un accidente de trabajo que padeció el extrabajador, que, a la larga fue *«calificado con el 0.0% de PCL»*, y que cumplió *«de buena fe»* con todas las recomendaciones médicas respectivas. Además, señaló que buena parte del relato correspondía a planteamientos genéricos y subjetivos del sujeto activo de la litis.

En su defensa propuso las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación, prescripción, buena fe, falta de título y causa, pago, compensación y enriquecimiento sin causa del demandante.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, por medio del fallo emitido el 9 de septiembre de 2021, resolvió:

> PRIMERO: DECLARAR que LUIS ALBERTO NARVÁEZ GARCÉS fue vinculado por la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA mediante contrato a término fijo, el cual fue vigente desde el 1 de febrero de 2006 hasta el 30 de enero de 2020.
>
> SEGUNDO: DECLARAR que el demandante LUIS ALBERTO NARVÁEZ GARCÉS, al momento de su desvinculación, se encontraba amparado por el fuero de salud, y por tanto la terminación del contrato de trabajo es ineficaz.
>
> TERCERO: ORDENAR a la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA proceda a REINTEGRAR al demandante LUIS ALBERTO NARVÁEZ GARCÉS, a un cargo equivalente o de superior jerarquía al que venía desempeñando, si así lo estima el demandante, bajo la modalidad contractual de trabajo a término fijo y que, en todo caso, se ajuste a las condiciones actuales de salud del trabajador, conforme las restricciones médicas que le prescriba el médico tratante.
>
> CUARTO: CONDENAR a la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA a cancelar al señor LUIS ALBERTO NARVÁEZ GARCÉS el pago de los salarios, derechos y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir desde el despido ocurrido el 30 de enero de 2020 hasta la fecha de su reintegro, debidamente indexados, junto con el pago de los aportes a seguridad social.
>
> Para ello, se tendrá en cuenta que el último salario devengado por el demandante fue de $2.449.400,00.
>
> QUINTO: CONDENAR a la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA a reconocer y pagar en favor del señor LUIS ALBERTO NARVÁEZ GARCÉS, la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esto es, 180 días de salario.
>
> SEXTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda, por las consideraciones expuestas.
>
> SÉPTIMO: CONDENAR en costas de la instancia a cargo de la parte demandada. Por Secretaría practíquese la liquidación de costas, incluyéndose como agencias en derecho, la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes a la parte demandada y a favor del demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, al desatar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, mediante fallo del 10 de noviembre de 2022, revocó la decisión de primer grado y, en su lugar, absolvió a la parte pasiva de todas las pretensiones.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró, como fundamento de su decisión, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 creó una protección especial para las personas *«que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo, en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer quebrantos en su integridad»*, para garantizar su protección ante actos discriminatorios.

Respecto de esa norma, acudió a la interpretación que se plasmó en las sentencias CSJ SL5181-2019 y CSJ SL2020-2020, de las que extrajo que las garantías a la estabilidad laboral *«no están destinadas a trabajadores con cualquier tipo de enfermedad o limitación, sino a aquellos que sufren una afectación en su salud que les impide el desempeño de sus labores en condiciones regulares»*. Agregó que el empleador debe conocer esa condición, para que se presuma que la terminación de la relación laboral operó por la limitación física, de modo que le corresponde demostrar que esta feneció por una justa causa o por una razón objetiva, si quiere desvirtuar la presunción contenida en el precepto indicado.

Agregó que, según las sentencias CC SU-049-2017 y CC SU-040-2018, entre otras, ese beneficio también se otorga a los trabajadores que experimenten una afectación de salud que les impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores en condiciones regulares. Sobre esa base jurisprudencial, construyó el siguiente análisis probatorio:

> Auscultado en detalle el expediente se advierte que Luís (sic) Alberto Narváez, no logró acreditar que para el momento en que se le entregó la carta que daba por terminado su contrato el *8 de noviembre de 2019*, ostentaba un estado físico grave, psíquico o sensorial disminuido que impidiera realizar su rol laboral, y por ello, no se puede presumir que el despido ocurrió cuando el demandante ostentaba el fuero de estabilidad reforzada por salud.
>
> En el presente caso, no hay prueba que demuestre que para la fecha en que se dio por finalizado el contrato al demandante, éste estuviera amparado por una estabilidad laboral reforzada como consecuencia de su estado de salud, que le impedía o le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, pues si bien la historia clínica emitida *5 de noviembre de 2019* da cuenta de que padece de una *discopatía cervical múltiple 2, hernia discal central C4 y C5; cervicalgia axial* y que para esa fecha el demandante ingresó por control de fisiatría y por dolor en la región cervical y el hombro derecho, y que en virtud de ello se le indicó continuar con tratamiento con clínica de dolor, controles anuales y que allí se consignaron unas recomendaciones como: *"levantar objetos de hasta 10 kilos, evitar realizar actividades que requiera flexión de columna o elevación de miembro por encima de hombro, procurar no permanecer de pie o centrado por periodos mayores a 2 horas, no laborar en alturas y evitar herramientas vibratorias";* debiéndose advertirse que esas atenciones médicas, se realizaron cuando aún se encontraba vigente su contrato de trabajo, pues el mismo terminó el *30 de enero de 2020*, siendo notificada la terminación a través de preaviso remitido el *8 de noviembre de 2019*.

Luego, observó que el actor sufrió un accidente de trabajo en el año 2016, que le causó una *«lesión osteocondral del CFL izquierda (rodilla izquierda)»*, por la cual se sometió a tratamientos para su recuperación. También vio que, el 5 de

abril de 2018, Medimás EPS concluyó que él padecía una *«Discopatía cervical múltiple»*.

Por otra parte, tuvo por acreditado que, para cuando le notificaron de la finalización del vínculo laboral, el 8 de noviembre de 2019, el accionante tenía una calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL) *«del 0.00% y con un diagnóstico de "S800 contusión de rodilla y S832 desgarro de meniscos", conforme al dictamen número 93388034-23307 emitido el 18 de septiembre de 2019 por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez»*. En virtud de este, el 24 de octubre de 2019, el coordinador administrativo de la accionada le comunicó al trabajador que debía reintegrarse a las labores propias del cargo de extensionista.

El tribunal dedujo, con base en esa información, que, cuando el laborante recibió *«la carta de despido»*, no estaba en uso de incapacidad médica. Además, no encontró prueba de que, para la época en la que se configuró el fin del contrato, él presentara una capacidad disminuida para desempeñar sus funciones. Agregó que, pese a que recibió unas recomendaciones para el desarrollo de su actividad laboral, estas no le impidieron ejecutar sus funciones, *«ya que* […] *solo corresponden a situaciones comunes de salud ocupacional, tales como no levantar peso, realizar pausas activas, seguir en control con fisioterapeuta, entre otras»*, que no fueron *«sinónimo de discapacidad relevante»*.

La sala de instancia concluyó que no era suficiente que el demandante señalara que durante su vínculo laboral tuvo

quebrantos en su salud con ocasión del accidente de trabajo, para obtener la protección de estabilidad laboral reforzada conforme al canon 26 de la Ley 361 de 1997, pues, además, debió acreditar que, al menos para cuando se dio por finalizado el contrato, tenía alguna limitación en su salud como consecuencia de dicho accidente, de modo que no podía desempeñar cabalmente sus funciones, lo que no se verificó. Al respecto de esa carga, citó la sentencia CSJ SL4509-2020.

A continuación, especificó que la protección consagrada en el artículo mencionado se destina a los trabajadores que sufren *«una limitación moderada, severa o profunda; la cual, de acuerdo con el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997»*. Según este último, la limitación es moderada cuando la PCL oscila entre el 15% y el 25%; severa, si supera el 25%, pero es inferior al 50% de esa pérdida; y profunda, cuando es superior al 50%. En tal virtud, llegó a este resultado:

> En ese sentido, revisadas en detalle las pruebas obrantes al expediente y en aplicación del principio de la sana crítica y la libre formación del convencimiento prevista en el artículo 61 del [CPTSS], ninguna de las pruebas aportadas tienen (sic) la fuerza probatoria suficiente para dar cuenta de un estado físico, psíquico o sensorial disminuido del actor que hiciera presumir que el despido hubiese sido como consecuencia de tal mengua en su salud ante la perturbación de realizar su trabajo de manera regular.
>
> Incluso, ni siquiera existe un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del actor respecto de la enfermedad que padece, pues el dictamen número 93388034-23307 emitido el *18 de septiembre de 2019* por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, estableció en su numeral 7º que no aplica porcentaje de pérdida de capacidad laboral por deficiencia, discapacidad y minusvalía, ni incapacidad permanente parcial, ni menos aún

> invalidez, así como tampoco una fecha de estructuración de invalidez; para de allí establecer que sí se encuentra dentro de las limitaciones a las que se ha hecho referencia anteriormente, para gozar de las garantías de estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como tampoco hay prueba de que las patologías que sufrió como consecuencia del accidente de trabajo, le afectaba su salud para el momento en que se terminó el contrato, que le impidiera el desempeño de su labor como extensionista en condiciones regulares; por el contrario, lo único que se acreditó es que desde el *año 2016* se había sometido a controles con fisioterapia para manejo del dolor y que la reseña de la historia clínica del *5 de noviembre de 2019* fue en virtud de aquellos controles y por un dolor de hombro, es decir que el actor era plenamente apto para ejecutar sus funciones por lo que no se dan las condiciones sostenidas por nuestro órgano de cierre en lo ordinario en la sentencia SL-2586 de 2020 radicación número 67633 de 15 de julio de 2020, para que tenga derecho al reintegro solicitado.

Aunado a ese análisis, advirtió que no había nexo causal entre la finalización del contrato del actor y las patologías que padecía, pues, para el año 2016, la accionada atendió las recomendaciones médicas que debía seguir el laborante y, por otra parte, solo hasta el 24 de octubre de 2019, cuando el empleador conoció el resultado del dictamen, fue que se le notificó al iniciador del proceso sobre el reintegro a sus labores como extensionista, según un mensaje de correo electrónico.

Recalcó que el supuesto que debía probarse para obtener el efecto jurídico contemplado en la Ley 361 de 1997, consistía en que el trabajador, para la fecha de finalización del contrato, debía tener una limitación física, sensorial o psicológica que impidiera ejecutar su rol laboral. En ese orden, dijo que no era suficiente el argumento del fallo de primera instancia, en cuanto a que, *«antes de la notificación del preaviso de la terminación del contrato, el actor informó a*

su empleador sobre el resultado de su control con fisioterapia realizada el 5 de noviembre de 2019» y que, para la fecha de retiro, no habían terminado las limitaciones de salud. Esta conclusión la acogió al no hallar prueba que determinara que, cuando se rompió el vínculo contractual, el actor estaba incapacitado o que tuviera una afectación de salud que le generara un impedimento físico, psíquico o sensorial que le impidiera realizar las tareas para las cuales fue contratado. Por ello, extrajo que no se cumplió el primer requisito exigido por la jurisprudencia, tanto constitucional como ordinaria, es decir, *«encontrarse en una situación que le generara una estabilidad laboral reforzada, que conlleve a* (sic) *la prosperidad de la pretensión de reintegro»*.

Por lo anterior, como la afectación de salud del trabajador no era grave cuando finalizó el nexo, pues no tenía incapacidades, ni estaba impedido para el ejercicio regular de sus funciones, concluyó que, al contrario de lo decidido en la sentencia apelada, el hecho de que en la historia clínica se consignaran los diagnósticos de las patologías padecidas por el trabajador y que este asistiera a controles médicos, no implicaba que estuviera cobijado por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

En ese contexto, adujo que, dada la ausencia de ese primer requisito, no era procedente *«el análisis* […] *respecto de los demás problemas jurídicos determinados, esto es, si la finalización del vínculo laboral obedeció al estado de debilidad en que se encontraba el trabajador, o si existió una causa objetiva para la terminación del vínculo laboral»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Luis Alberto Narváez Garcés, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, confirme la decisión pronunciada por el juez primario, en cuanto condenó a la demandada *«a reintegrar al actor y pagarle salarios, prestaciones sociales e indemnización del inciso 2º del art. 26 de la Ley 361 de 1997, al considerar que al momento de la desvinculación gozaba de protección constitucional (fuero de salud)».*

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, a los que se opone la accionada. Estos se estudian en conjunto, dado que persiguen una finalidad común y se apoyan en argumentos complementarios entre sí.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa a la sentencia de violar directamente, en la modalidad de interpretación errónea, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en concordancia con el 13, 25, 47 y 53 de la CP.

Para demostrar el cargo, copia un aparte de la sentencia atacada, en el cual el tribunal expone que la protección

consagrada en el canon 26 de la Ley 361 de 1997 está destinada a los trabajadores que sufran una *«limitación moderada, severa o profunda»*, de acuerdo con el 7.º mandato del Decreto 2463 de 2001, que señala los parámetros de *«severidad de las limitaciones»*, en los términos del precepto 5.º de la Ley 361 de 1997, descripción legal de la cual extrajo, al compararla con la prueba, que no quedó demostrado que el actor padeciera una disminución en las esferas de su salud que alcanzara los porcentajes mínimos establecidos, pues su calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL), según dictamen del 18 de septiembre de 2019 arrojó un resultado nulo para ese efecto.

Enseguida, plantea que, al interpretar el precepto 26 de la Ley 361 de 1997, el juez plural incurrió en un yerro, pues exigió una pérdida de capacidad laboral en el demandante, no obstante tener patologías que le produjeron limitaciones en su salud que afectaban las posibilidades de desarrollar en forma normal sus labores.

Considera que se debe partir de que la estabilidad laboral reforzada *«es un derecho Constitucional, que no se deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, y no es exclusiva para aquellas personas que han sido calificados* (sic) *con una pérdida de capacidad»*, sino que se extiende a todo aquel que tenga una afectación en su salud que le dificulte o impida realizar las labores para las cuales ha sido contratado. En ese sentido, cita las sentencias CC SU-049-2017, CC T-494-2018, CC T-620-2019, CC T-277-2020 y CC T-237-2021.

Agrega que una correcta interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debe hacer en armonía con los cánones 53 de la CP, referente a la estabilidad en el empleo; 13, que cubre la debilidad manifiesta; 25, que se refiere a la protección especial del derecho al trabajo; y 47, sobre *«las políticas públicas tendientes a la integración social, al igual que el derecho a que conforme al principio de la solidaridad social se le asegure al empleado tener la certeza que su relación laboral no se termina en forma abrupta vulnerando los derechos mencionados»*. Advierte que la garantía en el vínculo laboral busca amparar la estabilidad frente a *«comportamientos discriminatorios»*, que conlleven la exclusión en el empleo.

Plantea que una interpretación cabal del precepto 26 de la Ley 361 de 1997, implica que *«no se debe exigir un grado de calificación que determine una merma de capacidad laboral»*, pero que sí se debe pedir autorización al Ministerio del Trabajo para que defina si procede o no la concesión del permiso para finalizar la relación laboral. Añade que los lineamientos constitucionales permiten llegar a la conclusión de que estaba protegido por el fuero constitucional de salud, luego, la accionada tenía la obligación de rogar la autorización respectiva para desvincularlo. Para complementar este punto, esboza:

> En el presente asunto, al haber interpretado la norma mencionada, en la forma como lo hizo, llevó al H. Tribunal Superior de Ibagué a concluir en forma errada, que mi poderdante no tiene derecho al ser reintegrado al cargo que ocupaba y al pago de los diferentes salarios y prestaciones que se causaron desde su desvinculación.

> De haberse tenido en cuenta lo anterior, reiteramos haciendo una interpretación ajustada y en armonía con las normas constitucionales, se hubiera concluido que el demandante goza de la protección, por lo que se habría confirmado la decisión de la a-quo concediendo las pretensiones subsidiarias de la demanda
>
> En Este (sic) sentido se deberán entender las mencionadas normas.
>
> Por los motivos expuestos, debe concluirse que la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Ibagué se equivocó al interpretar en la forma como lo hizo el art. 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los art. 13, 25, 47 y 53 de la Constitución Política de Colombia, situación que determinó que equivocadamente absolviera de las pretensiones de la demanda, pues de haberlas interpretado correctamente, habría concluido que mi poderdante cumplía con los requisitos para que se consideraba (sic) que el momento de la desvinculación gozaba de protección especial de salud y se condenara a la FEDERACION (sic) NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a otro similar o superior y al pago de los salarios y prestaciones que se hubieren causado entre la fecha en que se produjo al (sic) desvinculación y aquella en que sea reintegrado, al igual que al pago de la sanción establecida en el inciso 2º del art. 26 de la Ley 361 de 1997 y a las costas del proceso.

VII. CARGO SEGUNDO

Repite la vía directa, según la acusación exteriorizada en el anterior cargo, pero expone, a lo largo de su discurso, que la modalidad de vulneración es la aplicación indebida de las mismas normas enunciadas. En lo demás, los razonamientos de este embate son idénticos a los que formula en el primero.

VIII. CARGO TERCERO

Denuncia que la sentencia viola, por la vía indirecta, el «*artículo 26 de la ley 361 de 1997 en concordancia con los artículos 13, 25, 47, 53 de la Constitución Nacional; Decreto*

917 de 1999 art. 7º; Ley 762 de 2002, artículos 1º y 2º; Ley 1346 de 2009, artículos 1º y 2º; ley 1618 de 2013, artículo 1º».

Como errores de hecho notorios que habría cometido el tribunal, enumera estos:

> 1. No dar por demostrado, estándolo que, para la época del despido el demandante presentaba una condición o situación de debilidad manifiesta.
>
> 2. Dar por demostrado sin estarlo que, para la época del despido el demandante no presentaba una condición o situación de debilidad manifiesta.
>
> 3. No dar por demostrado estándolo, que para el momento del despido el demandante presentaba una condición de salud que le impedía el normal desempeño laboral.
>
> 4. No dar por demostrado estándolo, que al momento del despido el demandante se encontraba con problemas de salud que habían sido objeto de restricciones laborales y recomendación de reubicación.
>
> 5. No dar por demostrado estándolo que, para el momento del despido el demandante se encontraba con restricciones laborales por tres meses.
>
> 6. No dar por demostrado estándolo que, para la fecha del despido, la empresa tenía pleno conocimiento de la condición de desmejora en la salud del demandante.
>
> 7. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante estaba en condiciones óptimas para realizar sus funciones.
>
> 8. No dar por demostrado estándolo, que la empresa demandada tenía la obligación de solicitar permiso al Ministerio [d]el Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo.
>
> 9. No dar por demostrado estándolo que la calificación del 0,00% que le realizó la Junta Nacional de Calificación de invalidez al demandante, solo tuvo en cuenta problemas en su rodilla y omitió tener en cuenta problemas tales como lesión discal cervical.
>
> 10. No dar por demostrado estándolo, que el demandante tiene derecho a ser reintegrado al cargo desempeñado.

> 11. No dar por demostrado, estándolo, que la empresa demandada no desvirtuó la presunción discriminatoria del despido.

Seguidamente, copia las consideraciones del fallo del juez de segundo nivel para señalar que este no observó las siguientes pruebas:

> - Acta de reintegro laboral fls 26 archivo pdf.
> - Historia clínica ocupacional (Evaluación periódica) practicada al demandante. Fls 46 y 47 archivo pdf.
> - Certificado de aptitud laboral. Fl 48 archivo pdf.
> - Testimonios de: JOSE (sic) CELESTINO GOMEZ (sic) ACOSTA y EDWIN ODAIR GUAYARA GUZMAN (sic), (prueba testimonial no calificada y no apreciada)

Como pruebas mal apreciadas, individualiza estas:

> - Historia clínica del demandante, fls 24 a 25; 28 a 45; 49 a 73 archivo pdf
> - Comunicación de MEDIMAS (sic) a la JRCI del TOLIMA, de octubre de 2019, mediante la cual se informa que el demandante tiene las siguientes patologías: cervicalgia, trastorno disco cervical con radiculopatía (sic), sinovitis y tenosivitis. (FL 525)
> - Formulario de DICTAMEN para determinar origen y calificación, remitido por MEDIMAS (fl 533 a 536)
> - Dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el cual a pesar de que califica la pérdida de capacidad laboral del demandante en 0.0%, no tiene en cuenta las patologías cervicalgia, trastorno disco cervical con radiculopatía (sic), sinovitis y tenosivitis. (FL 539 a 547)

Para afianzar su ataque, dice que, si se analizan las pruebas señaladas en conjunto e individualmente, se concluye que, para el momento del despido, el demandante presentaba una condición de salud que le impedía el normal desempeño laboral, que ese estado era conocido o debía conocerlo la empresa y que fue despedido injustamente, cuando estaba cobijado por la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

De manera general, anuncia que, si el juzgador de la alzada hubiera apreciado las anteriores pruebas o las hubiese valorado correctamente, habría concluido que, a pesar de que cuando fue despedido existía un dictamen de pérdida de capacidad laboral con el 0,00% de PCL, en el examen que le hizo el Dr. Gabriel Meneses *«(en documento denominado Historia clínica ocupacional -Evaluación periódica- practicada al demandante, y que fue contratado por la empresa accionada)»* del 6 de diciembre de 2019, se indica como impresión diagnóstica:

> "…RESTRICCIONES DE RODILLA IZQUIERDA PARA ARRODILLARSE Y AGACHARSE POR LESIÓN CONDIAL EN CÓNDILO FEMORAL- REQUIERE VALORACIÓN POR CIRUJANO DE RODILLA EL 18 DE DICIEMBRE 2019- VALORACIÓN Y TRATAMIENTO POR FISIATRA-NEUROCIRUJANO Y CLÍNICA DEL DOLOR POR DISCOPATÍA CERVICAL C4 C5- SE RECOMIENDA SEGUIR RECOMENDACIONES DADAS POR NEUROLOGÍA-FISIATRÍA-CLÍNICA DEL DOLOR- Y CONTINUAR CON TRATAMIENTO Y SEGUIMIENTO POR JUNTA REGIONAL PARA DEFINIR CONCEPTO REFIERE CALIFICACIÓN DE ORIGEN COMÚN POR MEDIMAS (sic) DE DESGASTE DE DISCO CERVICAL OCTUBRE 2019, REFIERE QUE APELÓ…"
>
> Allí se indica en CONCEPTO RECOMENDACIÓN, lo siguiente:
>
> "SATISFACTORIO: NO. COMENTARIO: SE RECOMIENDA REUBICAR A CARGOS ADMINISTRATIVOS Y NO TRABAJO EN CAMPO.
> "SE REUBICA: SI. PUESTO DE TRABAJO: ADMINISTRATIVO…".

Asimismo, señala que el certificado de aptitud laboral de su historia médica *«#1134493388034 (de fecha 6 de diciembre de 2019), expedida por el mismo galeno y obrante a folio 48 del expediente digital, se consignó lo siguiente»*:

> "… RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS:
> "EXAMEN PERIÓDICO NO SATISFACTORIO. TIENE UNA PCL DEL 0%, DONDE CALIFICAN SOLO PARTE DE LA RODILLA, NO

> TIENEN EN CUENTA LA LESIÓN DISCAL CERVICAL REPORTE DE PATOLOGÍA QUE LO AQUEJARON DURANTE LA RELACIÓN LABORAL Y AL INICIO DEL REPORTE DE A.T. EL CUAL ESTÁ EN MANEJO MULTIDISCIPLINARIO POR EPS, SE REUBICA, NO HACE LABORES DE CAMPO, SE RECOMIENDA ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO PRINCIPALMENTE ERGONÓMICO, PARA DETECTAR FACTORES DE RIESGO QUE PUEDAN EXACERBAR SU SINTOMATOLOGÍA.
>
> "…2) SE DAN RESTRICCIONES LABORALES TEMPORALES POR 3 MESES: EVITAR ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE FLEXIÓN-EXTENSIÓN DE TRONCO, EVITAR POSTURAS FORZADAS DE COLUMNA, EVITAR DEAMBULACIÓN POR PENDIENTES, EVITAR LEVANTAR O TRANSPORTAR CARGAS SUPERIORES A 15 KG, EVITAR SUBIR Y BAJAR ESCALAS TRANSPORTANDO CARGAS, EVITAR LABORES QUE IMPLIQUEN MICROTRAUMA, TRAUMA REPETIDO O IMPACTO SOBRE RODILLA DERECHA (TROTAR, CORRER, DEPORTES DE IMPACTO), EVITAR DEAMBULAR POR TERRENO IRREGULAR…"

Acusa, en el mismo sentido, una incorrecta apreciación del acta de reintegro laboral (f.os 26 y 27) en la cual se ordenan unas recomendaciones que, si se compaginan con los documentos de folios 46 a 48, dan a entender que estas continuaron para la fecha en que fue desvinculado. Además, de conformidad con los documentos de f.os 28 y 29 —parte de la historia laboral—, tuvo incapacidades parciales de tipo permanente y *«recomendaciones de cirugía de rodilla claras que también deben ser permanentes»*.

Adiciona que la epicrisis no fue apreciada en debida forma, y que de esta surge que desde el año 2016 presentaba problemas que *«le generaron incapacidades permanentes de carácter parcial (folios 28 y 29), así se observa en anotaciones de diciembre 17 de dicha anualidad; así como 18 de abril de 2017 (folio 30 y 31)»*, documentos con los que se establece que desde abril de 2018 ya padecía dolencias de carácter

cervical (f.º 32), que aún existían para la fecha en que fue desvinculado (f.os 46, 47 y 48).

Especifica que el *ad quem* no tuvo en cuenta toda la información que reposa en los documentos mencionados, con la que se demuestra que cuando fue cesado su vínculo, *«no solo tenía unas restricciones, sino también unas patologías que le impedían realizar a cabalidad las labores, al punto de ser reubicado en labores administrativas, lo que necesariamente lleva a concluir que se encontraba amparado por la protección deprecada»*, que, al activarse da lugar a que se presuma que *«el despido»* se fundó en su estado de salud.

Con base en el fallo CC SU-087-2022, advierte que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita con el diagnóstico de la enfermedad y su tratamiento médico, como ocurre en este caso. Con base en este criterio, manifiesta:

> Así las cosas, las patologías presentadas por el demandante lo ubican como un sujeto en estado de debilidad manifiesta merecedor de la garantía a la estabilidad laboral reforzada, pues se acreditó que su condición de salud le impedía significativamente el normal desempeño laboral, al punto incluso de gozar de restricciones laborales con anterioridad al despido y vigentes para dicho momento, y el hecho de que le hubieren calificado la pérdida de capacidad laboral en 0% no desvirtúa tal inferencia, pues en vigencia de la relación laboral presentó patologías que conllevaron incluso a su reubicación, y ser sujeto de recomendaciones y restricciones laborales.

Denuncia que el fallo cuestionado no analizó los testimonios de José Celestino Gómez Acosta y Edwin Odair Guayara Guzmán, empleados de la demandada, quienes

manifestaron que el trabajador, en calidad de extensionista, y debido a problemas de salud, tuvo que ser reubicado en labores de oficina, porque estos le impedían las actividades propias de aquel cargo. Ante esa omisión, expone:

> De haber apreciado las anteriores pruebas o haberlas valorado correctamente, hubiera concluido el Tribunal que el demandante al momento de ser desvinculado de la accionada presentaba problemas de salud que generaban en él una protección constitucional, que impedía a la accionada la terminación del vínculo laboral sin solicitar el permiso al Ministerio del Trabajo.
>
> Al haber procedido el H. Tribunal, como se indica en el cargo, transgredió indirectamente el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que impide la discriminación de las personas por sus limitaciones, y que exige que para su desvinculación se proceda a pedir autorización al Ministerio del Trabajo, norma que se debe concordar con los artículos 53 de la Constitución Nacional referente a la estabilidad en el empleo; el artículo 13 ibídem (sic) que protege la debilidad manifiesta, el artículo 25 que refiere a la protección especial del derecho al trabajo; el art 47 de la Carta Magna que refiere a las políticas públicas tendientes a la integración social, al igual que el derecho a que conforme al principio de la solidaridad social se le asegure al empleado tener la certeza que su relación laboral no se termina en forma abrupta vulnerando los derechos mencionados; y que la garantía del vínculo laboral, tiene como finalidad salvaguardar la estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, que conlleven a (sic) la exclusión en el empleo, al igual que con el artículo 7º del Decreto 917 de 1999 que hace referencia a los criterios para la realización de una calificación integral de la invalidez; así como los artículos 1º y 2º de la Ley 762 de 2002, que aprobó la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con discapacidad y la Ley 1346 de 2009, artículos 1º y 2º, por medio de los cuales se aprobó la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Así, concluye que se corrobora la debilidad manifiesta que presentaba para el momento de su despido, pues padecía *«problemas que no solo le impedían realizar las actividades en forma normal, sino que para esa fecha tenía vigentes*

restricciones», a más del conocimiento que tenía la empresa de tales condiciones. Por ende:

> […] ante la presencia de un despido injusto, la H. Corte debe CASAR TOTALMENTE el fallo del Tribunal y en sede de instancia proceder a CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, accediendo a las pretensiones subsidiarias de la demanda, ordenando el REINTEGRO del demandante y pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido y a cancelarle la sanción establecida en el inciso 2º del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

IX. RÉPLICA

Para oponerse al primer cargo, proyecta las siguientes objeciones de índole formal:

> 1. En los cargos que se orientan por la vía directa es imprescindible indicar la acusación concreta que se dirige respecto de cada norma que se encuentra incluida en la proposición jurídica, porque de otra forma la Corte Suprema no puede conocer el concepto de violación que debe confrontar.
>
> Por lo tanto, en el caso de la proposición jurídica del primer cargo, solo es posible el estudio del artículo 26 de la ley 361 de 1997 porque es el único respecto del cual se indica que fue mal interpretado (sic). Sobre los demás preceptos solo se dice "en concordancia" sin indicar su modo de violación, lo cual los excluye del estudio que se le pide a esa H. Sala.
>
> 2. En gran medida la sustentación del cargo la desarrolla el recurrente con base en los artículos de la Constitución que incluyó en la proposición jurídica, pero como sobre dichos artículos no acusó ningún modo de violación, lo que supone que los acepta como bien aplicados, el cargo al final resulta inocuo.
>
> 3. En el desarrollo del cargo se invoca el apoyo de decisiones de la Corte Constitucional en acciones de tutela, lo que no resulta consecuente con la clase de proceso que se lleva en esta causa, porque el presente es un proceso que cursa ante la jurisdicción ordinaria, en la cual la suprema autoridad es la Corte Suprema de Justicia y no la Corte Constitucional (art. 234 C.P.) y porque no se debate una acción de tutela en las que, salvo casos de excepción, la definición no constituye jurisprudencia ni precedente obligatorio.

Posteriormente, como razones conceptuales, plantea que, cuando la terminación del contrato se origina en una causa objetiva no es necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para garantizar la protección que brinda el art. 26 de la Ley 361 de 1997, porque el motivo invocado desplaza la posibilidad de que la extinción del contrato se origine en las limitaciones del trabajador. Al respecto, recuerda que el compromiso terminó, en este caso, por expiración de la prórroga del plazo pactado, sin que sobre ello haya discusión, de modo que el cargo carece de efecto. También aduce que en el expediente consta que, para el momento en que le comunicaron la decisión de no prolongar su contrato, el actor tenía una pérdida de capacidad laboral de 0,0%, lo que se traduce en que no tenía restricción alguna. Por ende, la cesación del nexo no podía atribuirse a una inexistente limitación, según las constancias traídas al proceso.

A la postre, pone de presente que la parte actora no apeló la decisión de primer grado en cuanto descartó la conversión del contrato pactado a término fijo en uno de término indefinido, de manera que aceptó que el convenio continuó siendo a plazo. En ese orden, la invocación por la empleadora de la expiración del lapso acordado resulta legal *«y excluye la posibilidad de tener como discriminatoria la terminación del contrato»*.

En relación con el segundo cargo, respecto de la técnica, expone estas objeciones:

> 1. Resulta pertinente, respecto de esta segunda acusación, la misma primera glosa técnica que se formuló en relación con el primero de los cargos propuestos. El cargo a la postre queda limitado a la acusación que se formula en relación con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, dado que sobre las demás normas que se incluyen en la proposición jurídica, no se denuncia ningún modo de violación.
>
> 2. Como la segunda acusación es prácticamente una repetición de la primera, con las naturales adecuaciones al concepto de violación que ahora se denuncia, las glosas que se le hicieron al primer cargo resultan también dirigibles a este segundo ataque, por lo que hago propios en este aparte de la réplica, los desatinos que se denunciaron en relación con el primer cargo.

Las glosas de orden conceptual son similares a las planteadas ante el primer embate.

En cuanto al cargo tercero, reprocha estos aspectos de su formulación:

> 1. El contenido de los numerales 8, 10 y 11 del listado de supuestos desatinos es de naturaleza jurídica y no fáctica, por lo que no es procedente su estudio en el marco de la tercera acusación que formula la parte actora.
>
> La declaratoria de una obligación e igualmente la de un derecho es el resultado de la decisión del juez y no un hecho, y dilucidar si se desvirtuó o no una presunción representa un elemento valorativo y no un hecho en sí mismo. Por lo demás, es pertinente señalar que la presunción de discriminatorio de un despido en el marco del artículo 26 de la ley 361 de 1997, no existe en el texto de tal norma.
>
> 2. El cargo no precisa cuál fue el cambio o distorsión que el Tribunal pudo haberle introducido a las pruebas que se dicen mal apreciadas. Indica que las pruebas permitían saber que había restricciones para el demandante en cuanto a su trabajo pero eso no lo niega el Tribunal y se señala en el desarrollo del cargo que tenía afectaciones en la columna vertebral pero eso tampoco lo desconoce el Tribunal, lo que lleva a concluir que el Ad quem no pudo incurrir en esos yerros.
>
> En realidad, el cargo no ataca lo que en concreto dijo el Tribunal, sino expone unas razones personales que lo llevan a discrepar de la conclusión a la que se llegó en el fallo de segundo grado, pero eso no significa que el Ad quem se hubiera equivocado al concluir

> que el demandante, al momento de entregarle la comunicación de no prórroga del contrato, no estuviera inhabilitado para desempeñar la función para la que estaba contratado.

En lo conceptual, señala que el último cargo difiere de lo que dijo el tribunal, dado que en el fallo lo que se aduce «*es que al momento de la entrega de la carta al demandante comunicándole la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, no se probó que el actor estuviera discapacitado para desarrollar las tareas propias de su cargo*». Por el contrario, no dijo que el censor, al terminar el contrato, estuviera en condiciones óptimas para trabajar, ni que no tuviera recomendaciones o restricciones, como tampoco concluyó que la calificación de PCL de 0,0% hubiera sido por la lesión cervical. Luego, estos dislates atribuidos a la sentencia no concuerdan con la realidad.

Proclama que los yerros fácticos parten de un hecho inexistente, como es que el contrato de trabajo hubiera finalizado como consecuencia de un despido, por lo que ninguno de tales desatinos es susceptible de estudio.

Reitera que el contrato de trabajo se rescindió por la expiración del plazo fijo pactado (prórroga), que no es lo mismo que el despido. Recuerda que el art. 61 del CST distingue estos dos modos legales de terminación del nexo. Como no hubo desahucio, concluye, no pueden darse ninguno de los desatinos que se fundan en tal supuesto. Especifica que el demandante no fue despedido, y menos injustamente, por lo que, al desaparecer este postulado, el cargo queda sin sustento. En ese sentido, el juez de primer

grado no declaró un finiquito unilateral, y el actor no recurrió tal omisión, por lo que quedó establecido que el contrato pereció por agotamiento del plazo.

También remarca que se probó que el recurrente, cuando se le comunicó la no prórroga de su contrato, estaba calificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, con un índice de PCL de 0,0%. Por esa causa, si consideraba errado el dictamen, porque no cubría todas las dolencias del actor, debió iniciar un proceso ordinario en contra de este. Además, da por establecido que el contrato laboral no terminó porque el demandante estuviera impedido para desempeñar el trabajo para el que fue contratado, por lo que no era necesario acudir al inspector del trabajo en busca de su autorización para finalizar la relación laboral, tal como lo preceptúa el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y lo ha ratificado la jurisprudencia de esta corte.

X. CONSIDERACIONES

Las críticas técnicas planteadas por la Federación son insuficientes para desatender el estudio de los cargos, pues, en cuanto a los dos primeros, propuestos por la vía directa, basta con que señalen al menos una norma jurídica que aplicó el juzgador para que, según los argumentos de la acusación, se pueda abrir el debate acerca de si la interpretó mal —como se acusa en el primer cargo— o si la aplicó indebidamente —conforme al segundo embate— en tanto que se trata de acusaciones independientes, así se funden en razones parecidas. Como ambas críticas versan sobre el

artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es válido investigar la forma en que el tribunal le hizo surtir efectos a dicha disposición.

En cuanto al cargo que avanza por el camino fáctico, se estudiarán solo aquellos verdaderos errores de hecho que hubieran sido objeto de la acusación, pues, si bien es cierto que no tienen esa connotación las pretensiones del actor ni las conclusiones del juez que niegan esos pedimentos, se observa en la demanda del recurso extraordinario que se redactaron otros puntos que sí tienen el carácter de eventuales dislates fácticos, por lo que pueden ser examinados, siempre que estén debidamente sustentados.

Por otra parte, aunque en el tercer cargo no se señala la modalidad por la cual se habría dado la violación, la jurisprudencia de esta corte ha determinado, de manera pacífica, que cuando el recurrente guarda silencio en ese punto, por regla general debe considerarse que la vulneración normativa ocurre a través de la aplicación indebida de los preceptos. Así se entenderá en este caso, conforme lo han desarrollado, por ejemplo, las sentencias CSJ SL2643-2023, CSJ SL1471-2021 y CSJ SL, 24 en. 1997, rad. 9060.

Aclarado lo anterior, y a pesar de que los reproches a la sentencia transitan distintas vías, debe dejarse establecido que, en sede casacional, el recurrente aspira a que se determine si se equivocó el juez plural al desestimar la hipótesis de que su desvinculación operó a pesar de que

estaba amparado por una protección especial de orden constitucional, en razón de una condición de *«discapacidad»*.

Por otra parte, es preciso indicar que los siguientes hechos no generan discusión en este trámite: *(i)* que entre las partes de la litis existió un contrato de trabajo que estuvo en vigor entre el 1 de febrero de 2006 y el 30 de enero de 2020; *(ii)* que el demandante desempeñaba el cargo de extensionista en diversos municipios del departamento del Tolima; *(iii)* que el nexo laboral mencionado se pactó a término fijo; *(iv)* que dicho vínculo feneció por una causa legal, esto es, por el vencimiento del término estipulado, dado que la Federación le comunicó al actor, el 8 de noviembre de 2019 —es decir, con más de 30 días de anticipación— su decisión de no prorrogar ese contrato.

Fijado ese panorama, es posible señalar que el *problema jurídico* que se le plantea a la Corte consiste en determinar si el Tribunal erró al definir la inexistencia del fuero de salud del recurrente, pues, a partir de ese corolario, determinó que no había lugar a declarar la estabilidad laboral reforzada con sus consecuencias indemnizatorias.

Téngase en cuenta que el tribunal, para negar la protección foral contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estimó insuficiente que, cuando feneció el vínculo laboral, el trabajador sufriera ciertos quebrantos de salud, según su historia clínica, e incluso, que estuviera en tratamiento médico, pues en el momento en el que quedó

cesante, desempeñaba sus funciones con normalidad, no estaba incapacitado ni su estado de salud era grave.

A la luz del criterio jurisprudencial que estaba vigente cuando se emitió la providencia confutada, el *ad quem* encontró que el trabajador no demostró, cuando menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, que implicase un porcentaje de PCL igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7.° del Decreto 2463 de 2001 concordado con el 5.° de la Ley 361 de 1997. Tal conclusión la fundó en las providencias CSJ SL5181-2019, CC SU-049-2017, CC SU-040-2018, CSJ SL2586-2020. Valga decir que también mencionó en su pronunciamiento las providencias CSJ SL4509-2020 y CSJ SL2020-2020, que no tienen nada que ver con el punto bajo examen.

Sin embargo, la sala advierte que la teoría que sirvió de estribo al juez de segundo grado ha sido superada por los recientes avances jurisprudenciales, que hoy en día consideran desde otra perspectiva el contenido y los alcances del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en concreto, teniendo en cuenta el enfoque de los derechos humanos y el *«modelo social»* de concepción de la discapacidad. Sobre el particular, esta Corte, en su pronunciamiento CSJ SL1152-2023, ya reiterado en providencias como la CSJ SL1844-2023, hizo estas consideraciones:

> En efecto, el concepto de discapacidad no ha sido estático, pues ha evolucionado como consecuencia de diferentes factores de acuerdo con las realidades sociales. Desde la década de los años

60 se propuso un concepto de modelo social de discapacidad, tal como puede notarse de la aprobación del Programa de Acción Mundial para la Discapacidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que buscaba el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas en situación de discapacidad, enfocado no solo en medidas de rehabilitación, sino de prevención y equiparación de oportunidades.

Tal objetivo también puede advertirse en la Resolución n.º 48/1996 del 20 de diciembre de 1993 emanada de la Asamblea de las Naciones Unidas relativa a las «*Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*», que puso de presente los *«obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades»,* y la necesidad de *«centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad».*

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

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

Posteriormente, con la expedición de la *«Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo»* de 2006, se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

La Convención adoptó el *«enfoque de los derechos humanos»*, por cuanto, con base en el *«modelo social»* de concepción de la discapacidad, se fijó como propósito *«promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las*

personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente», artículo 1. º.

Dicha convención *«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).

En vigencia de dicho instrumento, las sentencias CSJ SL 711-2021 y CSJ SL 572-2021 reiteraron el criterio de la Sala referido con anterioridad y, en esta última decisión se amplió y señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una *«calificación técnica descriptiva»*, en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse:

[…] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.

Por ello, la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.

Pues bien, según el inciso 2. º del artículo 1. º de la convención, *«Las personas con discapacidad* ***incluyen*** *a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás»*

Así mismo, señala:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades

> fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Inc. 4, art. 2).
>
> Este concepto también concuerda con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, que incluso lo amplió a las deficiencias de mediano plazo, en tanto establece:
>
> ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:
>
> 1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Destaca la Sala.
> Además, la Ley 1618 de 2013 también definió que las *«acciones afirmativas son políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan»*.
>
> A juicio de la Sala, sin duda estas disposiciones tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.
>
> Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7. º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.

En este punto, es notorio que los hechos que dieron lugar a desatar el vínculo de trabajo del señor Narváez Garcés son posteriores al 10 de junio de 2011, por lo que nada obsta para dar aplicación al nuevo contenido jurisprudencial.

El fallo CSJ SL1152-2023 también precisó el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al considerar que la protección de estabilidad laboral reforzada se configura cuando concurren los siguientes requisitos: *«1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo»* y *«2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás»*.

Téngase presente que la sala define el término *«discapacidad»*, empleado en el precepto 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. En lo que respecta a este último concepto, recuérdese que el numeral 5.° del canon 2.° de la Ley 1618 de 2013 las define como *«cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad»*. Además, estas deben ser comunicadas al empleador o conocidas por este para que sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el ámbito de la labor que ejerce el trabajador (art. 2 de la Convención).

Ha precisado esta corte, en el mismo fallo CSJ SL1152-2023, que, sin hacer un listado exhaustivo, las barreras pueden ser de estas clases:

> 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.

En consecuencia, el empleador tiene la obligación de efectuar los ajustes razonables que no impliquen *«una carga desproporcionada o indebida»* para procurar la integración al trabajo regular y libre (art. 27 de la Convención), con el objeto de eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo. El fin de este concepto es la integración laboral de quienes padecen una reducción en su capacidad de trabajo, máxime, si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en las observaciones finales del informe inicial de Colombia, del año 2016, recomendó al Estado que *«adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo»*.

En el anterior contexto, la estabilidad laboral reforzada que consagra el art. 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los parámetros objetivos que puntualiza el fallo CSJ SL1152-2023, reiterados en CSJ SL1154-2023:

> 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.

Señalan las providencias en cita que estos requisitos pueden acreditarse mediante cualquier medio probatorio, conforme al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por establecidos los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del CPTSS, *«el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene* [y] *practique la prueba pericial»*. Enseguida, la Corte especifica que esta evolución conceptual implica estas modificaciones aplicables a este tipo de procesos:

> En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.
>
> 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 (sic) la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:
>
> (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

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

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

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- 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.

Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral

> impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud *per se* no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.

Según se ha explicado, queda establecido que la sentencia del tribunal, a la luz del nuevo criterio, incurre en un yerro de interpretación, pues se apoya en una pauta porcentual para definir si el trabajador estaba o no en una situación de capacidad laboral disminuida cuando su contrato laboral fue finalizado.

A más de lo exteriorizado, desde el punto de vista fáctico también se observan algunas circunstancias que merecen unas consideraciones particulares, a la luz de la nueva doctrina de esta sala. La primera tiene que ver con el hecho de que el Tribunal sí valoró el acta de reintegro laboral del 14 de octubre de 2016, al punto que copió su imagen, luego no es verdad que hubiera sido omitida. Con ella se demuestra que la entidad estuvo presta a atender las recomendaciones médicas que estaban en vigor hasta el momento en el que el trabajador fue calificado con el 0,0% de pérdida de su capacidad de trabajo, lo que hace válido considerar que podía volver a la labor como extensionista.

Sin embargo, el juez plural no vio que en el expediente también aparece el examen periódico ocupacional que se le practicó al actor el 6 de diciembre de 2019 —días después de recibir el preaviso de terminación del contrato de trabajo y poco antes de que venciera el término de ese nexo—. Según la nueva jurisprudencia, ese documento, que contiene la

firma del trabajador, indica que él estaba en un estado de salud disminuido para efectos laborales, situación que surge de diagnósticos distintos de los que ameritaron la calificación de PCL atrás comentada, al tiempo que se consignan unas deficiencias físicas que serían incompatibles con la labor encomendada:

> IMPRESIÓN: PACIENTE CON RESTRICCIONES DE RODILLA IZQUIERDA PARA ARRODILLARSE Y AGACHARSE POR LESIÓN CONDRAL EN CÓNDILO FEMORAL -REQUIERE VALORACIÓN POR CIRUJANO DE RODILLA EL 18 DICIEMBRE 2019- VALORACIÓN Y TRATAMIENTO POR FISITIA (sic) NEUROCIRUJANO Y CLÍNICA DEL DOLOR POR DISCOPATÍA CERVICAL C4 C5 – SE RECOMIENDA SEGUIR RECOMENDACIONES DADAS POR NEUROLOGÍA – FISIATRÍA- Y CLÍNICA DEL DOLOR- Y CONTINUAR CON TRATAMIENTO Y SEGUIMIENTO POR JUNTA REGIONAL PARA DEFINIR CONCEPTO. REFIERE CALIFICACION (sic) DE ORIGEN COMÚN POR MEDIMÁS DE DESGASTE DISCO CERVICAL OCTUBRE 2019. REFIERE QUE APELÓ.

Más abajo, en la sección denominada *«CONCEPTO-RECOMENDACIONES»* quedó consignado:

> SATISFACTORIO: NO. / COMENTARIO: SE RECOMIENDA REUBICACIÓN A CARGOS ADMINISTRATIVOS Y NO TRABAJO EN CAMPO-
> SE REUBICA: SI (sic) PUESTO DE TRABAJO: ADMINISTRATIVO SECUELAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO-SI COMENTARIO: SE ANEXAN INFORMES DE HISTORIA CLÍNICA. SEGÚN PCL JUNTA NACIONAL 0%
> SIGNOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL: NO

El Tribunal tampoco se refirió al certificado de aptitud laboral emitido el 6 de diciembre de 2019, que acompaña la comentada pieza de la historia clínica (todos estos documentos entre folios 46 al 49 del archivo PDF del cuaderno de primera instancia). Esta última certificación, que, al igual que la anterior, lleva la firma del trabajador, es

aún más específica en señalar la presencia de las deficiencias y sus eventuales efectos:

> RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS
>
> EXAMEN PERIÓDICO NO SATISFACTORIO. TIENE UNA PCL DEL 0% DONDE CALIFICAN SOLO PARTE DE LA RODILLA, NO TIENEN EN CUENTA LA LESIÓN DISCAL CERVICAL, REPORTE DE PATOLOGÍAS QUE LO AQUEJARON DURANTE LA RELACIÓN LABORAL Y AL INICIO DEL REPORTE DE AT, EL CUAL ESTÁ EN MANEJO MULTIDISCIPLINARIO POR EPS, SE REUBICA, NO HACE LABORES DE CAMPO, SE RECOMIENDA ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO PRINCIPALMENTE ERGONÓMICO, PARA DETECTAR FACTORES DE RIESGO QUE PUEDAN EXACERBAR SU SINTOMATOLOGÍA.
>
> […]
>
> 2) SE DAN RESTRICCIONES LABORALES TEMPORALES POR 3 MESES: EVITAR ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN MOVIMIENTOS REPETITIVOS DE FLEXIÓN-EXTENSIÓN DE TRONCO, EVITAR POSTURAS FORZADAS DE COLUMNA, EVITAR DEAMBULACIÓN POR PENDIENTES, EVITAR LEVANTAR O TRANSPORTAR CARGAS SUPERIORES A 15 KG, EVITAR SUBIR Y BAJAR ESCALAS TRANSPORTANDO CARGAS, EVITAR LABORES QUE IMPLIQUEN MICROTRAUMA, TRAUMA REPETIDO O IMPACTO SOBRE RODILLA DERECHA (TROTAR, CORRER, DEPORTES DE IMPACTO), EVITAR DEAMBULAR POR TERRENO IRREGULAR

Las anteriores anotaciones, especialmente las que tienen que ver con indicaciones orientadas a atender unas restricciones de movilidad, dan cuenta del primer elemento de una eventual protección foral: los problemas funcionales que se observan en la salud del trabajador —que habían aparecido desde hace algún tiempo y estaban en tratamiento—, estado anterior a la fecha de terminación del vínculo, que se encuentra certificado en un documento que corresponde a un examen periódico de índole laboral.

En este orden de ideas, bajo el análisis antes desarrollado, palmario se encuentra que el Tribunal obvió cualquier estudio de esos elementos probatorios, lo que enseña que incurrió en un yerro de gran relevancia de cara a lo discutido el proceso, motivo por el que se conduce la anulación de su providencia.

No se imponen costas procesales al salir avante los cargos propuestos.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

En sede casacional se dejó plasmada la nueva concepción jurisprudencial en torno a la estabilidad laboral reforzada ante una situación de discapacidad, de cara a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el alcance determinado a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013.

Tal postura, claramente no fue considerada por la juez unipersonal al momento de emitir su decisión estimatoria de las pretensiones subsidiarias, aun cuando tuvo en cuenta, a la hora de disponer el reintegro, la existencia de un notorio estado de debilidad manifiesta.

Por lo anterior, corresponde abordar el estudio del recurso de alzada, de cara a la protección dispuesta por la *a quo*, pero a la luz de la tesis imperante actualmente, respecto de la cual ya se efectuó un planteamiento en el acápite anterior.

En este orden de ideas, más que un análisis en torno al porcentaje de pérdida de capacidad laboral fijado respecto del actor, aspecto en que se concentró la apelante, quien además esgrimió la ausencia de incapacidades prolongadas en el último tiempo del vínculo de trabajo, es necesario evaluar *(i)* la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; y, *(ii)* la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

Respecto de estos dos factores, tal como se registró en sede casacional, aparece en el expediente evidencia documental que permite sostener que para el momento en que finalizó la relación laboral, existía la presencia de una deficiencia física relevante por dificultad cervical y de rodilla, que ameritaba atención interdisciplinaria por parte de cirujano, además de atenciones por neurología, fisiatría y medicina del dolor.

Así mismo, el reporte médico efectuado en días previos a la expiración del vínculo daba cuenta de la existencia de barreras para el ejercicio de las tareas como extensionista, en la medida que, según las recomendaciones entregadas por un profesional de la salud, no le era factible al demandante desarrollar labores en campo, por lo que se sugería la reubicación en tareas de oficina, ante la imposibilidad de ejecutar las funciones propias del cargo para el que había sido contratado.

Ese cambio de tareas había tenido lugar el 14 de octubre de 2016, momento para el cual se dispuso el reintegro (fos. 26 y 27), pero, luego de que se estableciera por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que no había pérdida de capacidad laboral, mediante correo electrónico del 24 de octubre de 2019, se le resignaron las labores propias del cargo de extensionista y se le dispuso la asignación de un distrito de la seccional (f°. 54), aun cuando continuaba en tratamiento médico y las falencias en su salud se mantenían, tal como lo informó el actor en comunicados del 29 del mismo mes y año (f°. 56), así como del 7 de noviembre (f.° 57), los cuales fueron contestados con la carta de preaviso con fecha del día siguiente a la última solicitud radicada por el trabajador (f.° 366).

Adicionalmente, se recomendaba un estudio del puesto de trabajo con la finalidad de detectar factores de riesgo que pudieran agravar sus síntomas y se entregaban unas limitantes para las tareas que se podían realizar en su labor, que incluían evitar deambular por pendientes o terrenos irregulares, así como cargar peso superior a 15 kg, entre otras.

Como un punto adicional de importante estimación a la hora de definir la procedencia de la protección reclamada, figura la necesidad de que el empleador conozca la situación de salud de su trabajador, así como de las barreras existentes para el ejercicio del cargo para el que fue contratado, a efectos de que pueda hacer los ajustes razonables en el ámbito de la labor.

Frente a este aspecto concreto, tuvo oportunidad de pronunciarse el juez constitucional, quien dispuso dejar sin efecto la providencia inicialmente emitida y ordenó proferir una en la que se tuvieran en cuenta las circunstancias advertidas en la sentencia CSJ STP18582-2024, donde sostuvo lo siguiente:

> Sin embargo, pese a esa correcta apreciación, la Corporación, a continuación, de forma errada sin el debido sustento argumentativo ni probatorio, estableció que, aunque el acervo probatorio permite establecer que el trabajador estaba en tal condición de discapacidad física que lo ubica en un estado de debilidad manifiesta, no sucede lo propio con el componente de enteramiento del empleador sobre tal situación, para que se le imponga a este la carga y la obligación de darle un tratamiento especial y protector al trabajador. Es decir, bajo su criterio, el empleador ignoraba la condición médica de su empleado y, por ende, no existía la obligación de pedir permiso a la Oficina de Trabajo para dar por terminada esta relación laboral.
>
> El *defecto fáctico* se estructura, sobre el particular, en razón a que, en un primer momento, la Sala de Descongestión #4 hizo mención de varios elementos de prueba documentales que reposan en el plenario, a partir de los cuales se demuestra la discapacidad del trabajador. Ello, para destacar que el Tribunal obvió el estudio que merecían esas probanzas. Y sobre ellas, especificó que eran de pleno conocimiento de la Federación Nacional de Cafeteros, de hecho, porque algunos de ellos se practicaron por cuenta del mismo empleador. Así lo estableció:
>
> […]
>
> Estas pruebas, y los hechos que allí se reflejan, fueron reconocidos por la Corporación accionada. Sin embargo, le otorgaron un entendimiento que derivó en el defecto fáctico anunciado.
>
> Véase cómo se hace alusión a pruebas que documentan la condición de salud del trabajador, los cuales, antes de materializarse la desvinculación laboral, eran de conocimiento del empleador porque, inclusive, algunos de esos documentos se expidieron precisamente con fines laborales.
>
> Pese a ello, más adelante se concluyó, en palabras de la Corte, que no existe en el expediente «*ninguna prueba*» que conlleve a establecer que el empleador conocía de esa condición de discapacidad del trabajador, previo a la desvinculación laboral. Y

> se dijo que, esa «*ausencia probatoria*», «*hace inviable achacarle a la empleadora una omisión en cuanto a la adopción de ajustes razonables para amortiguar el impacto de las dolencias en el medio laboral, evidenciadas a través de las restricciones impuestas por el médico. Tampoco hay visos de notoriedad en la condición de salud indicada en esa certificación, pues esta se consignó en una historia clínica, cuyo carácter, inicialmente reservado, no se sabe que haya sido puesta en conocimiento de la dadora de empleo*».
>
> No obstante, tras declarar la ausencia de prueba frente a ese aspecto, en seguida, hizo la salvedad de que debe rescatarse que, en todo caso, la Federación «*cumplió con las medidas recomendadas para proteger la salud del accionante con anterioridad a su última reasignación de labores como extensionista (del 24 de octubre de 2019).*»
>
> Resulta injustificable para esta Sala Constitucional, que bajo la propia argumentación de la Sala especializada se haya esclarecido que, durante la relación laboral, el empleador atendió recomendaciones médicas laborales que ordenaban reasignarle labores a este trabajador dadas sus limitaciones físicas, y también que los exámenes médicos ocupacionales realizados al interior de la misma empresa reflejaban el deteriorado estado de salud del empleado, y, que, al margen de ello, concluyera, a la misma vez, que la compañía no contaba con «*ninguna prueba*» que le permitiera, cuando menos inferir, que LUIS ALBERTO NARVÁEZ GARCÉS se encontraba en condición de debilidad manifiesta derivada de su estado de salud y que, por ello, debía agotar las previsiones de la estabilidad laboral reforzada por salud.
>
> […]
>
> Para la Corte emerge claro, entonces, que la Corporación accionada resolvió la controversia puesta en consideración por el trabajador sin acudir a un análisis ponderado del conjunto de pruebas que obran en la actuación. Específicamente, arribó a la conclusión de la inexistencia absoluta de alguna prueba que permita sostener que, al momento del despido, el empleador conocía el estado de salud del trabajador, esto, en contravía de la evidencia probatoria.

Por su parte, al resolver la impugnación promovida por la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, en segunda instancia y al interior del fallo CSJ STC2747-2025, en el que se confirmó el de primer grado, se abordó el tema así:

> Ahora bien, revisado el expediente objeto de escrutinio se infiere que la magistratura acusada no tuvo en cuenta que las distinta[s] documentales daban cuenta del enteramiento de las condiciones de salud del trabajador, entre ellas, el examen médico ocupacional practicado el 6 de diciembre de 2019, como lo resaltó la primera instancia - *días después de recibir el preaviso de terminación del contrato de trabajo y poco antes de que venciera el término del nexo –;* las recomendaciones por las restricciones de movilidad, daban cuenta de la protección foral circunstancias que, si bien fueron reconocidas por la Corporación accionada al hallar acreditado el dislate en el Tribunal; no obstante, cimentó su determinación en el supuesto desconocimiento por parte del empleador de la disminución física de Luis Alberto Narváez Garcés, sin tener en cuenta que el 14 de octubre de 2016, materializó la reubicación de su empleado por las recomendaciones de la EPS Medimás, tales como, *«no empujar halar cargar alzar objetos pesados estar de pie por largas jornadas correr saltar y evitar caminar por terreno irregular y deportes de impacto y giro»* (fl. 27 Cdno 1ª Instancia), además del cruce de correos con el Coordinador Administrativo del Comité Departamental de Cafeteros del Tolima (fls. 33 a 36 Cdno 1), sumado al conocimiento que de la historia clínica tuvo los días 22 de febrero y 8 de abril de 2019 (fl. 42 y s.s. Cdno 1ª Instancia), circunstancias éstas que daban cuenta de que la empleadora sí tenía conocimiento del estado de salud de su trabajador, las restricciones de carácter médico y en ese escenario debía abrirse paso la presunción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin embargo, la magistratura querellada la soslayó sin mayores argumentaciones.
>
> Con ese panorama, es notorio que el contenido objetivo de las pruebas no corresponde con las conclusiones a las que llegó el órgano de cierre en materia del trabajo cuando realizó su valoración, lo que vulneró el derecho al debido proceso del quejoso. A lo que se suma que, al ser esas apreciaciones imprecisas el fundamento de la decisión invalidada por el juez constitucional de primer grado, el reparo atinente a la mutación de la vinculación también decae, porque, como quedó demostrado, fueron varias las prórrogas de contrato laboral. Así, entonces, no es viable desatender las exigencias que la normatividad del trabajo establece para los eventos como el que se puso en su consideración y en ese escenario debían garantizarse las prerrogativas de la parte débil de la relación laboral, sin embargo, no lo hizo bajo las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En este orden de ideas, al haberse establecido en sede de tutela que el empleador era conocedor de la situación de salud del trabajador, particularmente para el momento en

que cesó la relación laboral, lo cierto es que se completan los requisitos mínimos necesarios para que sea posible hablar de un fuero de salud en cabeza de un subordinado.

Esta conclusión no sufre variación alguna por el hecho que se estuviera frente a un contrato de trabajo a término fijo que llegó a su fin por expiración del plazo pactado, en la medida que se hacía necesario que el empleador acreditara en forma suficiente que se había extinguido la necesidad empresarial, sin que se satisficiera dicha carga.

Al respecto, puede verificarse lo expresado en la sentencia CSJ SL2586-2020, donde se sostuvo lo siguiente:

> Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que *ninguna* persona *«podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad»*, de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada *«aplica a todas las alternativas productivas»*, premisa que se reiteró en sentencia T-118-2019 al señalarse que la garantía engloba a *«cualquier modalidad de contrato»*.
>
> Adicionalmente, la protección de las personas con discapacidad la garantizan normas de alta jerarquía y amplio espectro, como los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política y hoy en día la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, sin duda, están llamados a operar en todas las formas contractuales. Lo contrario implicaría establecer distinciones donde la Constitución y ley no las hacen, peor aún, conllevaría a afirmar que los derechos fundamentales en el trabajo son una conquista exclusiva de los empleados tradicionales y no de los trabajadores en general.
>
> Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los

> contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.
>
> En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa *objetividad*, más allá del simple vencimiento del plazo.
>
> En consecuencia, la Corte adoctrina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.

De esta manera, aunque por motivos distintos que han sido desarrollados a lo largo de esta providencia, conduce la confirmación del fallo de primer grado.

Las costas en esta sede estarán a cargo de la demandada.

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 dictada el diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUIS ALBERTO NARVÁEZ GARCÉS** contra la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA**.

Sin costas en sede casacional.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

CONFIRMAR la providencia emitida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué el 9 de septiembre de 2021, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente proveído.

Las costas en segunda instancia a cargo de la demandada, y a favor del accionante.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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: 1BE7212B4048C62D118A95B80BFADDF41974620D2E75D7050F2735C89FE7B5F6
Documento generado en 2025-04-02