



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL047-2024
Radicación n.º 97920
Acta 2

Bogotá, D. C., treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **BAKER HUGHES DE COLOMBIA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, el 26 de agosto de 2021, en el proceso que **NORBEY POLANCO MONTEALEGRE** adelantó en contra de la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Norbey Polanco Montealegre solicitó el reintegro, junto con la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las costas del proceso, con sustento en que la empresa demandada, con quien estaba vinculado laboralmente desde el 19 de agosto de 1997, lo despidió sin justa causa el 29 de junio de 2016, pese a que de tiempo atrás registraba serias afecciones de salud, conocidas por el empleador. Preciso que,

al menos desde 2007, por condiciones de trabajo inadecuadas, empezó a padecer dolores lumbares que fueron objeto de continuo tratamiento rehabilitador, motivaron recomendaciones médico-ocupacionales, incluido el cambio de funciones y, a la postre, conllevaron la pérdida del 18.05% de su capacidad laboral, según dictamen emitido el 26 de abril de 2010. Lamentó que todo lo anterior, no resultara relevante para la empresa al prescindir de sus servicios.

La demandada se opuso a dichas aspiraciones y propuso las excepciones de *«existencia de contrato individual de trabajo a término fijo y uso de facultades del empleador para darlo por terminado unilateralmente»*, improcedencia de la declaratoria de estabilidad laboral reforzada, inexistencia de los requisitos establecidos en la Ley 361 de 1997, *«inexistencia de prueba que demuestre que el despido haya sido consecuencia de la supuesta discapacidad del demandante»*, incumplimiento de la carga de la prueba de la debilidad manifiesta, enriquecimiento sin causa, cobro de lo no debido, prescripción y buena fe.

Admitió el vínculo, la extensión y forma de terminación, previo pago de la condigna indemnización. Asimismo, reconoció los padecimientos del trabajador, pero precisó que se trató de circunstancias configuradas cerca de 8 años antes del despido, que dieron lugar a la asistencia y demás prestaciones del sistema y para las cuales existía concepto de rehabilitación mucho antes de la desvinculación. En ese orden, negó cualquier actor discriminatorio motivado en el estado de salud del promotor del proceso.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 12 de abril de 2018, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva declaró la ineficacia del despido, ordenó el reintegro del trabajador «*a un cargo acorde a prescripciones médicas y con el mismo o mejor salario que percibía*». Gravó al demandado con las costas del proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de la demandada, el Tribunal confirmó la sentencia del *a quo*, con costas a la vencida en juicio. En lo que interesa al recurso extraordinario, consideró que debía resolver si estaban acreditados los presupuestos legales y jurisprudenciales para conceder la garantía de estabilidad de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Descartó controversia acerca de la existencia y duración del vínculo, así como su terminación sin justa causa para el momento en que el trabajador registraba una pérdida del 18% de su capacidad laboral, con ocasión de enfermedades de origen profesional previamente conocidas por el empleador, según dictamen de abril 26 de 2010.

Tras citar las sentencias CSJ SL2841-2020, CSJ SL1360-2018 y CC SU049-2017, y luego de analizar las pruebas a la luz de la doctrina allí decantada, asentó que el accionante satisfizo los requisitos para acceder a la garantía

reclamada. Consideró que existía suficiente evidencia de que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, registraba una pérdida de, al menos, el 18% de la capacidad laboral, producto de una *«radiculopatía L4-L5, calificada por la Junta Regional de Calificación de Huila (fl. 254-257)»*.

Acotó que ese estado de salud, conllevó dificultades sustanciales para el desempeño de las labores en condiciones normales, en tanto *«tuvo incapacidades médicas y terapias (fl. 77, 81, 91, 92), restricciones ordenadas por la ARL Colmena relacionadas con la conducción de vehículos y el manejo de cargas (fl. 41, 42, 62, 64, 66, 83, 99)»*. Añadió que, incluso, la situación del trabajador había dado lugar *«en años anteriores a una reubicación de puesto de trabajo»*, como lo relataron los testigos Carolina Abril y César Lozano.

Destacó que si bien, el trabajador no se hallaba incapacitado a la terminación del contrato, sí tenía restricciones y recomendaciones médicas para desempeñar sus funciones, como consecuencia de su estado de salud. Que ello era del conocimiento de su empleador y de sus compañeros de trabajo, en vista de la calificación y reubicación de que fuera objeto, como lo admitió la empresa al pronunciarse sobre los hechos de la demanda. De la historia clínica, dedujo que *«el estado de salud del trabajador estaba afectado de manera permanente, hecho que lo ubica en una situación de desigualdad y, por tanto, de indefensión y debilidad manifiesta»*.

Recordó que no cualquier quebranto de salud activa la protección, sino solo aquel de magnitud suficiente para ubicar al trabajador en condiciones de desigualdad, de cara a los demás trabajadores que no tienen iguales restricciones. Señaló que este era el caso del actor, como quiera que, tras soportar varios años un padecimiento derivado de su actividad laboral, perdió el 18% de su capacidad *«y tenía limitaciones permanentes para realizar ciertas acciones propias de su actividad laboral, lo que demuestra que no se hallaba en condiciones de igualdad frente a los demás compañeros»*, por manera que *«era probable que enfrentara barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo»*.

Acotó que bajo la línea de pensamiento de la Corte Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia, llegaría a idéntica conclusión acerca de lo discriminatorio del despido, *«en razón al estado de salud del demandante, el conocimiento del empleador y el despido sin justa causa»*. Añadió que la situación financiera de la empresa y la crisis del sector, no eran suficientes para desvirtuar esa conclusión y justificar el desahucio, en tanto no era posible derivar de allí que la terminación del contrato fuera la única opción a la que podía acudir el empleador, en aras de evitar la lesión de los derechos fundamentales del trabajador.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandado, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante dos cargos, que merecieron réplica, la recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones.

Pese a orientarse por diferente senda, los embates serán estudiados en conjunto, dada su unidad de propósito y la correlación de sus argumentos.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 1, 5 y 26 de la Ley 361 de 1997; 1 de la ley 762 de 2002; 48 y 53 de la Constitución Política, en relación con los artículos 22, 23, 24, 37, 39, 47, 54, 56, 64, 186, 249, 306 y 307 del Código Sustantivo del Trabajo; 1 de la Ley 52 de 1975; 1 y 99 de la ley 50 de 1990 y 23 de la Ley 100 de 1993.

A título de errores manifiestos de hecho, imputa:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que hay certidumbre de que el demandante se encontraba en "una condición de debilidad manifiesta al dificultarle sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, pues, en virtud de ello, tuvo incapacidades médicas y terapias."
2. No dar por demostrado, estándolo, que el Dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila data del 26 de abril de 2010, esto es, casi 6 años antes de la terminación del contrato de trabajo (29 de junio de 2016) y la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral lo

fue el 28 de enero de 2008, esto es, más de 8 años anteriores a la terminación del contrato de trabajo (29 de junio de 2016).

3. No dar por demostrado, estándolo, que por más de 8 años, desde la estructuración de la pérdida de capacidad laboral el trabajador continuó prestando sus servicios con completa normalidad.
4. No dar por demostrado, estándolo, que las incapacidades y terapias a las que el sentenciador hizo referencia datan de 8 a 9 años de expedidas.
5. No dar por demostrado, estándolo, que esa deficiencia a la que hacen referencia las incapacidades en comento, le impidió al trabajador el desarrollo de sus roles ocupacionales para los años 2007 y 2008 pero, para el 29 de junio de 2016, fecha de terminación de su contrato de trabajo, NO representaba una desventaja en el medio en el que prestaba sus servicios, ya que el trabajador no siguió siendo incapacitado por tales patologías, al punto que en el expediente no reposan incapacidades adicionales y el propio Tribunal tuvo por probado que "el actor no estaba en incapacidad médica para el momento de la terminación del contrato."
6. No dar por demostrado, estándolo, que si bien el demandante tenía restricciones ordenadas por la ARL COLMENA que ameritaron su reubicación, esas recomendaciones laborales eran de carácter definitivo, pero con el pasar de los años se fueron atenuando, en la medida en que el trabajador podía desempeñar otras funciones de manera cotidiana como coordinación de tareas de carga y descarga de equipos y herramientas de la base hacia las locaciones, traslados a las diferentes locaciones en unidades livianas siempre que no deba conducir por más de dos a cuatro horas, supervisión y dirección de labores operativas en campo como RIG UP y RIG DOWN, e informes de las labores que le sean asignadas tanto en base como en campo que, en últimas, fue el cargo que terminó desempeñando como Especialista en Logística.
7. No dar por demostrado, estándolo, que en la cita del 7 de octubre de 2016 de forma enfática el paciente refirió que OCASIONALMENTE PRESENTA UN LEVE DOLOR QUE CEDE CON LA MEDICACIÓN, QUE NO HAY SIGNOS DE ALARMA, QUE CONTINÚA REUBICADO EN LOGÍSTICA.
8. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante "no tenía ninguna incapacidad radicada ante ARL Colmena; en todo el año 2.016 no se había radicado ninguna incapacidad",

que la última incapacidad médica fue "del 2.015 por enfermedad común, de un padecimiento de cálculos renales".

9. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante "estaba trabajando normalmente. Incluso él había pedido que lo volvieran a enviar a campo. Él en ese momento no tenía ningún problema de salud."

Como pruebas mal apreciadas, enumera el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila; los documentos de folios 77, 81, 91 y 92; los de folios 41, 42, 62, 64, 66, 83 y 99; la respuesta a la demanda; la historia clínica ocupacional del demandante; y los testimonios de Carolina Abril, César Lozano y Teresita Cardona. Además, reprocha la preterición del perfil del cargo (fls. 301 a 308) y la *«confesión del demandante en interrogatorio de parte»*.

Sostiene que el *ad quem* coligió equivocadamente que el despido del demandante estuvo motivado por su estado de salud. Que esa conclusión se produjo por la valoración errónea del dictamen de pérdida de capacidad laboral (PCL), porque el Tribunal no tuvo en cuenta que fue emitido en 2010, al menos 6 años antes de la terminación del contrato, al paso que la estructuración de dicho estado fue el 28 de enero de 2008, esto es, más de 8 años atrás, de suerte que *«por más de 8 años, desde la estructuración de la pérdida de capacidad laboral, el trabajador continuó prestando sus servicios»*.

Agrega que las incapacidades, terapias y demás tratamientos visibles en el expediente y que valoró el juez colegiado (fls. 77, 81, 91 y 92), datan de la misma época. En

ese orden, refuta que exista *«certidumbre de que el demandante se encontraba en una condición de debilidad manifiesta que le dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares»*. Arguye que la deficiencia física impidió al trabajador el desarrollo de sus roles ocupacionales durante 2007 y 2008, pero para el 29 de junio de 2016, fecha de terminación del contrato de trabajo, no representaba una desventaja *«en el medio en el que prestaba sus servicios, ya que no siguió siendo incapacitado por tales patologías, al punto que en el expediente no reposan incapacidades adicionales»*, ni médicas, como lo percibió el propio Tribunal.

Otro tanto, afirma de la valoración de los folios 41, 42, 62, 64, 66, 83 y 99, porque si bien, de allí se colige que el demandante tenía restricciones identificadas por la ARL, que ameritaron su reubicación, *«esas recomendaciones laborales eran de carácter definitivo, pero con el pasar de los años se fueron atenuando»*, en la medida en que podía desempeñar otras funciones de manera cotidiana, como coordinación de tareas de carga y descarga de equipos y herramientas, traslados en unidades livianas *«siempre que no deba conducir por más de dos a cuatro horas»*, supervisión y dirección de labores operativas en campo y presentación de informes, labores que fueron las que terminó desempeñando como especialista en logística, según el perfil del cargo (fls. 301 a 308).

Asevera que el *ad quem* también erró por haber colegido que, al contestar la demanda, la empresa confesó que el

trabajador no podía realizar a cabalidad las funciones, porque no contaba con los estudios suficientes y tenía restricciones ordenadas por la ARL.

Pide volver la vista sobre la historia clínica ocupacional (fls. 27 a 166), que considera mal valorada, dado que el Tribunal infirió que el estado de salud del trabajador estaba afectado de manera permanente. Asegura que, si dicho fallador se hubiera detenido en *«la cita del 7 de octubre de 2016»*, habría percibido fácilmente que el propio accionante admitió que ocasionalmente presentaba un dolor leve que cedía con la medicación, no tenía signos de alarma y continuaba en el área de logística, en donde fue reubicado.

Añade que, lo anterior, lo corrobora la confesión del actor cuando respondió el interrogatorio que se le formulara, en tanto admitió que para la fecha del despido, no había presentado incapacidad y trabajaba normalmente. Que así lo confirman también los testigos llamados al proceso.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa violación directa, por interpretación errónea, de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997; 48 y 53 de la Constitución Política. También, infracción directa de los artículos 1 de la Ley 1346 de 2009 y 2 de la Ley 1618 de 2013, en relación con los artículos 22, 23, 24, 27, 37, 39, 47, 54, 56, 64, 186, 249, 306.5 y 307 del Código Sustantivo del Trabajo; 1 de la Ley 52 de 1975; 1 y 99 de la ley 50 de 1990 y 23 de la Ley 100 de 1993.

Sostiene que el Tribunal no tuvo claro que no cualquier situación de salud activa la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Tampoco, que si la discapacidad no es relevante, ni compromete la participación laboral en igualdad de condiciones con los demás, no hay lugar a dispensar el resguardo, *«como podría darse en el caso de una persona calificada 8 años antes de la terminación de su contrato de trabajo, que presentó incapacidades de 8 a 9 años atrás, que a la fecha de terminación no se encontraba incapacitado y estaba prestando normalmente sus servicios»*.

Recuerda que, conforme la actual postura de esta Corporación (CSJ SL1152-2023), para que proceda la garantía de estabilidad, deben existir barreras que impidan al trabajador el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones que los demás, pero *«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»*. En ese orden, arguye que el Tribunal se equivocó por abstenerse de verificar si concurría tal supuesto.

VIII. RÉPLICA

Tras un recuento de las disposiciones legales aplicables a la garantía de estabilidad objeto del litigio, el actor aduce que el Tribunal se ciñó a dicho marco normativo y no incurrió en las distorsiones probatorias que le enrostra la censura.

IX. CONSIDERACIONES

El Tribunal respaldó la garantía de estabilidad dispensada desde la primera instancia, en tanto consideró plenamente demostrado el *«estado de salud del demandante, el conocimiento del empleador y el despido sin justa causa»*. Adicionalmente, acotó que a raíz de la pérdida del 18% de la capacidad laboral del actor, afloraban *«limitaciones permanentes para realizar ciertas acciones propias de su actividad laboral»*, de suerte que *«era probable que enfrentara barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo»*.

La empresa recurrente asegura que el colegiado de instancia ignoró que los padecimientos del actor se presentaron entre 6 y 8 años antes del despido y no subsistían al momento de la desvinculación porque, además de que se hallaba rehabilitado, sus restricciones médicas se fueron *«atenuando»*, al punto que desarrollaba con total normalidad las funciones asignadas luego de la reubicación ocupacional.

Desde lo jurídico, eje del segundo cargo, plantea que el Tribunal tergiversó el entendimiento del marco legal protector de los trabajadores discapacitados, porque para llamarlo a operar, le bastó un padecimiento de salud presentado en el curso de la relación laboral, sin afectaciones reales y relevantes al momento de prescindir de sus servicios. Además, porque no se interesó por indagar si, realmente, existían barreras que impidieran al trabajador desempeñarse en condiciones de igualdad, como lo exige la actual

jurisprudencia de la Sala para activar la garantía de estabilidad bajo estudio.

En ese orden, a la Sala corresponde discernir si, en contra de las enseñanzas de esta Corporación, al fallador de segundo grado le bastó un padecimiento de salud presentado en el curso de la relación laboral, sin afectaciones reales y relevantes al momento del despido, para dispensar la garantía reclamada; así mismo, si omitió verificar si existían barreras que, en contraste con la condición médica del trabajador, obstaculizaban la ejecución de labores en condiciones de igualdad con los demás, como supuesto necesario para activar la protección.

Desde lo fáctico, habrá de corroborarse si el Tribunal desapercibió que los padecimientos de salud que el actor comenzó a registrar desde 2007, subsistían en la fecha de desvinculación, con la relevancia y contundencia requeridas para activar la garantía de estabilidad.

No es objeto de discusión en sede extraordinaria, ni lo fue en las instancias, la existencia de una relación laboral entre las partes del 19 de agosto de 1997 al 29 de junio de 2016, cuando el empleador despidió sin justa causa al trabajador y le pagó la indemnización legal correspondiente. Tampoco que, al menos desde 2007, el segundo empezó a registrar afectaciones en su zona lumbar que, además de ser conocidas por el primero, fueron objeto de tratamiento y recomendaciones ocupacionales atendidas por vía de una reasignación de funciones, pero, finalmente, conllevaron la

pérdida del 18% de la capacidad laboral desde el 28 de enero de 2008, según dictamen de 26 de abril de 2010.

Para resolver, importa recordar que esta Sala de la Corte precisó recientemente el alcance de la protección de estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el evento de despidos realizados en vigencia de la Convención Sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, y de la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, por medio de la cual se establecieron disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Dada su relevancia en el caso bajo estudio -el despido data del 29 de junio de 2016-, se reproducen los principales apartes del pronunciamiento:

ii. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad.

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que, aquella se configura cuando concurren los siguientes elementos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
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.

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «*cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad*». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «*algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo*». Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras

pueden ser: a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad; b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas. c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Al respecto, debe destacarse que en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en: [...] las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Por tanto, el empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás. Para tales efectos la Sala entiende por ajustes razonables, una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo. Asimismo, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer «una carga desproporcionada o indebida» para el empleador. La determinación de la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrían variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo razonable para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y en caso de no poder hacerlos debe comunicarle tal situación al trabajador. Los ajustes razonables cobran relevancia al momento de lograr la integración laboral de las personas con discapacidad, máxime si se tiene en cuenta que el Comité sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad en las Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia del año 2016, recomendó al Estado que *«adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo»*.

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

- 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 estructuras 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. Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene y practique la prueba pericial. 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 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.
(CSJ SL1152-2023)

Entonces, en esa línea y como lo enfatiza la censura, la garantía de estabilidad prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no se configura por un padecimiento aislado, temporal o insignificante en el estado de salud del trabajador, sino que es imperativa la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo. Así mismo, la protección de marras supone la presencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia, el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones que sus pares.

En el caso bajo examen, no es posible afirmar que el juez colegiado de instancia soslayara esos elementos que, como se indicó, emergen de los parámetros normativos sobre los que se edificó el criterio jurisprudencial. De la lectura de la sentencia de segundo grado, aflora que su autor tuvo claro que no cualquier quebranto de salud conduce a dispensar la protección. Así, explicó que el padecimiento debía ser de suficiente magnitud como para ubicar al trabajador en condiciones de desigualdad, y que ese era el caso del actor, quien, tras soportar varios años una dolencia derivada del trabajo que desempeñaba, perdió el 18% de su capacidad «*y tenía limitaciones permanentes para realizar ciertas acciones propias de su actividad laboral*».

Si bien, el fallador de segundo grado no se refirió a la deficiencia en términos de *mediano o largo plazo*, es evidente

que no podía sino aludir a esto último cuando acuñó el carácter *permanente* de las limitaciones. Por ende, mal puede admitirse un desacierto como el que pregona la censura.

Otro tanto puede afirmarse de la percepción del juez colegiado en punto a la existencia de obstáculos para el ejercicio de la labor. Al respecto, aquel no solo mencionó la alta probabilidad de que el actor enfrentara «*barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo*», sino que describió situaciones del entorno laboral que exhibían dificultades físicas; por ejemplo, para el uso o conducción de vehículos y el manejo de cargas. Esto último, tratándose de un operario destinado inicialmente a la operación y luego a la logística, en una empresa del sector de los hidrocarburos.

Despejado lo anterior, lo que sigue es verificar si los medios de convicción denunciados dan razón a la censura, en punto a que el Tribunal habría desapercibido que los padecimientos de salud que el actor registró, solo tuvieron incidencia en un periodo aislado de la relación laboral, entre 2007 y 2010, de suerte que no subsistían el 29 de junio de 2016, fecha de la desvinculación.

La recurrente sostiene que el Tribunal ignoró que las incapacidades médicas (fls. 77, 81, 91 y 92) y el dictamen que confirmó la pérdida de capacidad laboral (fls. 254 a 257), fueron emitidos entre 8 y 6 años antes del despido. Igualmente, que después de esa fecha y, en particular, en el año en que finalizó la relación (2016), el actor no fue

incapacitado para laborar, como él mismo lo confesó en interrogatorio de parte.

Parte del argumento se construye sobre pruebas no calificadas en casación laboral, como el dictamen de la Junta Regional de Calificación. Sin embargo, ello no impide estudiar el planteamiento de la censura, como quiera que no se discutió en las instancias que, en efecto, dicho dictamen fue emitido el 26 de abril de 2010. Así lo señaló el Tribunal, cuando se refirió a los hechos no controvertidos en la alzada.

De entrada, se descarta que el Tribunal hubiera ignorado que el dictamen se produjo en la fecha antedicha. Tampoco, es posible afirmar que hubiera ignorado que las incapacidades de folios 77, 81, 91 y 92, fueron expedidas con antelación a dicha valoración; en especial, a lo largo de 2007, por situaciones asociadas al padecimiento que derivó en la pérdida de capacidad laboral.

Cosa distinta es que, con la vista puesta en la totalidad de la historia clínica y los dictámenes, el fallador de segundo grado percibiera una afectación física permanente, que evolucionó hasta comprometer al menos el 18% de la capacidad laboral del trabajador, en forma definitiva. Entonces, el planteamiento bajo estudio, en tanto se circunscribe a destacar, en forma aislada, situaciones relacionadas con antecedentes médicos del trabajador que en realidad no fueron ignoradas por el *ad quem*, no es suficiente para desvirtuar el análisis integral de la alzada acerca de la evolución del estado de salud del actor.

Por otra parte, lo sostenido por la recurrente acerca de la ausencia de prueba de que durante el año en que finalizó la relación laboral (2016), el actor estuvo incapacitado para laborar, no constituye un error manifiesto de hecho. Además, la censura parte de la premisa de que la existencia de incapacidades médicas constituye una condición *sine quanon* para hablar de limitaciones de salud o discapacidades. Dicho planteamiento, además de desbordar la senda por la que se formula, es totalmente equivocado.

La recurrente olvida o ignora que una cosa es la incapacidad médica expedida por el médico tratante, que normalmente se deriva de padecimientos que, en general, impiden que el trabajador se presente a laborar durante un tiempo, con eventuales efectos dentro del sistema de seguridad social. Otra, muy diferente, es la condición de salud que es objeto de protección y que es entendida como la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo, como se explicó en el precedente transcrito.

Por eso mismo, que el trabajador admitiera que no estaba incapacitado al momento del despido no constituye confesión en los términos pregonados por censura, porque según lo explicado, ningún perjuicio le reporta reconocer una situación que, como se vio, no desarticula la garantía de protección reclamada.

En un giro argumentativo, la censura sostiene que si bien, las limitaciones físicas eran de carácter definitivo y

ameritaron la reubicación del actor, se atenuaron con el tiempo, al punto de que no eran relevantes para el desarrollo de las labores asignadas. Los medios de prueba en que funda el planteamiento no le dan la razón.

Los folios 301 a 308 refieren el marco funcional asignado con ocasión de la reubicación. De allí no puede inferirse la recuperación del trabajador, ni la ausencia de restricciones para el ejercicio normal de sus labores. Como lo admite la propia recurrente, si bien aquel podía desempeñar otras funciones de manera cotidiana, como coordinación de tareas de carga y descarga de equipos y herramientas, así como traslados en unidades livianas, mantuvo limitaciones para el levantamiento de peso y no podía «*conducir por más de dos a cuatro horas*».

Antes que respaldar la tesis de la recuperación del trabajador y la atenuación de las restricciones para desarrollar sus labores, los folios 41, 42, 62, 64, 66, 83 y 99, denunciados como mal apreciados, confirman las inferencias del Tribunal sobre la evolución de su situación de salud, hasta culminar en una afectación permanente de la capacidad laboral en el porcentaje indicado, junto con la pervivencia de las limitaciones o restricciones que dieron lugar a las recomendaciones ocupacionales.

Es así como el folio 83, repetido en el folio 99, refiere la valoración y el «*concepto médico de seguimiento*» realizado el 24 de abril de 2007. A pesar de que el documento no está suscrito por los profesionales allí mencionados, su contenido

no reporta beneficio a la acusación; por el contrario, indica que el trabajador debe continuar el tratamiento y ser reubicado en una posición que no lo exponga a soportar cargas mayores a 12.5 kilogramos, posturas forzadas o mantenidas, ni vibraciones por la manipulación de herramientas o equipos.

El de folio 66, que termina en el folio 67, es un concepto médico similar elaborado en junio 19 de 2009. Da cuenta de que el trabajador debe continuar sometido a controles periódicos e informar su evolución a la empresa. En igual sentido, señala que aquel no puede ser expuesto a manipulación de cargas mayores de 10 kilogramos para levantar y 25 para transportar; conducción de vehículos pesados, debido a la vibración, ni de vehículos livianos por tiempos superiores a 4 horas; posturas forzadas, prolongadas o mantenidas; ni a vibraciones segmentarias o de cuerpo entero.

El documento de folio 64 data del 25 de abril de 2013. Aparece suscrito por el Médico de Auditoría y Seguimiento Regional de la ARL; indica a la empresa que el trabajador perdió el 18.05% de la capacidad laboral, por lo que le fue reconocida una indemnización en el año 2010. Contrario a lo que aduce la censura, ratifica las *«recomendaciones laborales de carácter definitivo»*, consistentes en pausas de descanso de 5 minutos cada 2 horas, *«permanecer en el actual puesto de trabajo ya que es acorde con las capacidades del trabajador y no presenta riesgo para las condiciones actuales de salud del mismo»*. Igualmente, debe *«evitar movimientos*

fuertes a nivel de columna, evitar levantar objetos pesados y hacer buen uso de la mecánica corporal».

El folio 62 contiene un «concepto médico de actitud». Fue emitido el 14 de mayo de 2014 y corrobora que el trabajador debe «continuar manejo médico» y seguimiento por la ARL, y es objeto de recomendaciones para el manejo de carga. Aunque lo considera «apto para la conducción de vehículos», anota que «presenta restricciones permanentes» y tiene «secuela de accidente de trabajo/enfermedad laboral».

El documento de folios 41 y 42, corresponde a la remisión del concepto de seguimiento y recomendaciones médicas sobre el trabajador. En contra de lo afirmado por la censura, acerca del desvanecimiento o desaparición de los padecimientos para el momento del despido, este concepto fue emitido por la ARL en el marco del programa de rehabilitación integral de Colmena, el 22 de febrero de 2016, apenas 4 meses antes del desahucio. En la sección «para la empresa», se imparten recomendaciones como «no asignar labores que requieran manipulación de cargas por encima del peso recomendado» y que «el trabajador puede conducir vehículos livianos que tengan sistema de amortiguación y suspensión, de acuerdo a las tareas asignadas por la empresa».

En el mismo documento, se solicita al empleador «participar del proceso de rehabilitación integral» del trabajador e informarle «por escrito de las recomendaciones laborales actuales relacionadas en el presente concepto».

También, realizar seguimiento periódico al cumplimiento de las tareas asignadas.

Así las cosas, contrario a lo que afirma la censura, de dichos apartes de la historia clínica ocupacional del trabajador, no se infiere mejoría, rehabilitación total, ni la atenuación de las limitaciones funcionales del actor. Por ende, no se percibe un error manifiesto en su valoración por parte del Tribunal.

Tal panorama no cambia con la revisión de la contestación a la demanda. Como se infiere de la respuesta a los hechos 13 y 14, el empleador reconoció que reubicó al trabajador, pero que no podía desempeñar todas las funciones del nuevo perfil *«por contar con estudios solo hasta 7º de bachillerato y en virtud a las recomendaciones médicas que refiere»*, tal cual lo dedujo el Tribunal.

Adicionalmente, la censura acusa la valoración de la historia clínica. Sin embargo, su reproche se reduce a la entrevista de 7 de octubre de 2016, en la que, en su criterio, el actor admitió que se hallaba totalmente recuperado.

Al efecto, importa recordar que, según jurisprudencia de la Sala, esta documentación es valorable en casación laboral siempre que su contenido no sea declarativo sino representativo de *«lo que el profesional de salud registra sobre la condición del paciente – trabajador- y no se ha solicitado su ratificación o tachado de falso oportunamente»* (CSJ SL2262-

2022, que reitera las sentencias CSJ SL5112-2020, CSJ SL1221-2020 y CSJ SL3343-2021).

Desde esa perspectiva, se impone precisar que la impugnante solo refiere parcialmente lo manifestado por el actor en esa oportunidad, en cuanto a que presentaba *«ocasionalmente leve dolor que cede con medicación»*. Entre otras cosas, dicha expresión solo corresponde al relato del paciente, que no a la condición médica observada y registrada por el profesional; menos, al resultado de exámenes o de una revisión profunda.

Además, el cuestionamiento de la censura deja de lado otros tópicos del documento, igualmente relevantes para entender la situación de salud del accionante, como que se trataba de un paciente con una enfermedad profesional (discopatía), que *«ha estado controlado»* y no presenta signos de alarma, sin que ello signifique en manera alguna que hubiera superado toda secuela.

Así las cosas, la censura no demuestra los desaciertos jurídicos ni fácticos enrostrados al colegiado de instancia. Por lo segundo, no hay lugar a descender a los testimonios denunciados como mal apreciados, en tanto son pruebas no calificadas en la casación laboral (art. 7 Ley 16/69).

La acusación no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la recurrente y a favor del demandante. Se fija la suma de

\$5.900.000 a título de agencias en derecho, que deberá ser tenida en cuenta dentro de la liquidación que realice el juez de conocimiento, en los términos del artículo 366 del Código General del Proceso.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 26 de agosto de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **NORBEY POLANCO MONTEALEGRE** contra **BAKER HUGHES DE COLOMBIA**.

Costas, como se dejó dicho.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ

Firmado electrónicamente por:

Donald Jose Dix Ponefz
Magistrado

Jimena Isabel Godoy Fajardo
Magistrada

Jorge Prada Sánchez
Magistrado

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: 0D750B8FF85C015B67075580D51A5CE9925AF8156964A4CBE86E60D2CFD9A39A

Documento generado en 2024-02-02