



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL1479-2025

Radicación n.º 13001-31-05-004-2018-00150-01

Acta 17

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **REFINERÍA DE CARTAGENA S. A. (REFICAR S. A. hoy SAS)** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el veintiocho (28) de abril de dos mil veintitrés (2023) en el proceso que le instauró **DONALDO ENRIQUE RIVAS BERMÚDEZ** a aquella, a **CBI COLOMBIANA S. A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y a **ECOPETROL S. A.**, trámite al que se vinculó como llamadas en garantía a **LIBERTY SEGUROS S. A.** y a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FINANZAS S. A. – CONFIANZA S. A.**

I. ANTECEDENTES

Donaldo Enrique Rivas Bermúdez llamó a CBI Colombiana S. A. en liquidación, Ecopetrol S. A. y Reficar

SAS para que se declarara que la relación laboral con la primera fue terminada de manera ilegal e injusta.

En consecuencia, se les condenara solidariamente al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con los salarios dejados de percibir desde el 28 de abril de 2015 hasta el 13 de abril de 2018 correspondientes a la data de culminación del vínculo hasta el tiempo que *«lleve cesante»*; cancelar los aportes a seguridad social; reintegrarlo al mismo empleo que poseía; sufragar primas, vacaciones, cesantías, sus intereses y demás prestaciones y emolumentos que deriven de la reincorporación; con las costas.

Como soporte, expuso que: *i)* el 16 de abril de 2012, firmó contrato con CBI Colombiana S. A en liquidación, contratista de Reficar SAS para el diseño y ejecución del proyecto de expansión de la refinería de Cartagena, bajo la modalidad de obra o labor, donde ejerció como aislador térmico; *ii)* percibía una remuneración ordinaria y bonificación de \$1.589.990 y \$715.505, respectivamente; *iii)* aquellas actividades, no se llevaron a cabo porque sus jefes optaron por involucrarlo en áreas de excavaciones, obra civil, mecánica, refractario, entre otras, para las cuales no había sido vinculado; *iv)* luego de un año, empezó a sufrir fuertes dolores en la espalda, glúteos, testículos y éstos se dispersaban en ambas piernas; *v)* debido a problemas de salud, tomó cita con medicina general en su EPS, donde fue sometido a tratamiento, pero no fue suficiente para mermar la molestia; *vi)* el 24 de mayo de 2012 fue remitido a especialidad por medicina interna, donde le ordenaron

ecografía testicular con análisis *doppler* y de allí, se le diagnosticó una *hernia inguinal izquierda*; *vii)* en consecuencia, fue intervenido quirúrgicamente el 25 de noviembre de 2013 y se le incapacitó por 30 días, pero «*los dolores persistían incluso después de pasado el tiempo de la incapacidad*».

Agregó que: *viii)* por falta de claridad en los resultados de la *electromiografía*, el médico ordenó *resonancia magnética*, que arrojó una disminución en la *hidratación habitual del disco L3-S1*, presentando un *abobamiento marginal posterior que ocupaba ambos recesos laterales* y se insinuó sin repercusión *neuroprominual* significativa, el disco L3 y L4 presentaron un *abombamiento posterolateral bilateral* ocupando ambos recesos laterales, insinuándose sobre los *neuro forámenes*, lo que se traducía en un *desgaste del disco intervertebral que antecedió la hernia del disco* y sus principales síntomas, eran el dolor lumbar y ciático.

Expuso que: *ix)* los malestares, eran producto del trabajo pesado realizado en la empresa y las condiciones inadecuadas; *x)* no existía una supervisión ni una política de seguridad industrial eficaz para observar y solucionar aquellos estados desfavorables para la salud laboral de los trabajadores; *xi)* ha permanecido incapacitado en innumerables ocasiones porque los dolores son cada vez más insoportables y para su mejoría, se le informaron unas restricciones y se propuso la reubicación laboral, lo que nunca hizo la compañía; *xii)* debía someterse a terapias físicas, de medicina del dolor, fisioterapia, psicología y psiquiatría; *xiii)* el 20 de abril de 2015, al terminar una

incapacidad y reincorporarse a sus actividades, se le programaron turnos nocturnos que no se había hecho.

Resaltó que *xiv)* en varias ocasiones, las actas de reincorporación firmadas por el personal médico, el supervisor de obra, el representante HSEQ y él, tuvieron conocimiento de la patología que venía presentando y de los controles médicos, pero prefirieron dar por terminado su contrato aun subsistiendo las labores para las que fue vinculado; *xv)* el 28 de abril de 2015 se presentó un funcionario de CBI Colombia S. A. en liquidación con carta de terminación del contrato de trabajo a su residencia; *xvi)* el 12 de mayo siguiente, se le realizaron exámenes de egreso donde era notorias las enfermedades ya referidas; *xvii)* radicó tutela en que se ampararon los derechos allí invocados y se ordenó su reintegro, respetando prescripciones médicas (f.º 1 a 21, cuaderno de primera instancia I, expediente digital).

Ecopetrol S. A. se opuso a las pretensiones. De los hechos, solo aceptó la calidad de sociedad matriz de la empresa frente a Reficar SAS Por los demás, afirmó que no le constaban.

Para su defensa, invocó las excepciones de fondo inexistencia de las obligaciones, prescripción y la genérica (f.os 338 a 344, cuaderno de primera instancia I, *ib.*).

Reficar SAS se resistió a las petitorias. De los relatos, manifestó que no le constaban.

En su protección, alegó las exceptivas de mérito de *«inexistencia de las obligaciones», «inexistencia de la solidaridad – falta de legitimación en la causa por pasiva», «principio de necesidad de la prueba y carga de la prueba»,* prescripción y la innominada o genérica (f.os 391 a 404, *ib.*).

Esta misma, llamó en garantía a la Compañía Aseguradora de Finanzas S. A. - Confianza S. A. y a Liberty Seguros S. A. (f.os 428 a 431, *ib.*).

CBI Colombiana S. A. en liquidación se contrapuso a las peticiones. De los supuestos fácticos, solo aceptó el inicio de la relación laboral, el tipo de contrato y el cargo. Los demás, afirmó que no eran ciertos o no eran veraces.

Trajo como exceptivas perentorias las de inexistencia de la obligación, *«ausencia del nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la alegada condición de salud», «la imposibilidad material de reinstalación o un reintegro, por terminación del objeto del contrato entre Reficar y CBI Inviabilidad de una decisión judicial que imponga reintegro»,* pago, compensación, prescripción y la genérica (f.os 449 a 466, *ib.*).

Luego, se admitió el llamamiento en garantía ya referido (f.os 473 a 475, *ib.*).

La Compañía Aseguradora de Finanzas S. A. Confianza, de las pretensas de la demanda, se alejó. De cara a los hechos de aquella, aseveró que no eran de su certeza.

En torno a las razones del llamamiento y su petición, aceptó la existencia de la póliza, no lo restante. Para su defensa, refirió las exceptivas de fondo de *«falta de cumplimiento de presupuestos para pretender la indemnización contemplada en el apartado 26 de la Ley 361 de 1997», «ausencia de cobertura de cualquier otra indemnización diferente a la del despido sin justa causa (art. 64 del CST)», ausencia de cobertura de prestaciones laborales de tipo extralegal, coaseguro y la genérica (f.os 12 a 23, cuaderno de primera instancia II.)*.

Liberty Seguros S. A., se rebeló a las pretensiones. De las narraciones, alegó que ninguna le constaba. Trajo como excepciones de fondo las de inexistencia de solidaridad, inexistencia del despido, terminación objetiva de la relación laboral, improcedencia de la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, improcedencia de sanción moratoria del apartado 65 del CST, prescripción y la genérica (f.os 38 a 50 *ib.*).

Del llamamiento en garantía, dio por veraz la existencia de la póliza, pero se opuso al reconocimiento de las petitorias al respecto, invocando las exceptivas de, *«falta de cumplimiento de requisitos para afectar la póliza EX00898» «improcedencia del pago del siniestro por parte de Liberty Seguros S. A. a Reficar S. A.»*, improcedencia al pago de sanción moratoria a cargo de la aseguradora, suma asegurada como límite máximo de la responsabilidad, *«disminución del valor asegurado de la póliza No. EX000898 expedida por Confianza S. A.»*, límite del porcentaje del riesgo a cargo de Liberty Seguros S. A., la responsabilidad

indemnizatoria del asegurador no puede constituirse en fuente de enriquecimiento e *«improcedencia del pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a cargo de la aseguradora»* (f.os. 51 a 59 *ib.*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, el 9 de marzo de 2021 (f. os 242 a 245, *ib.*), dispuso:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, y absolver a las demandadas CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL; respecto a las pretensiones numeradas de los ordinales 3 a 5 de la demanda, esto es la orden de reintegro, pago de salarios prestaciones y aportes al SGSS, en razón de la condición del empleador de liquidación Judicial. Declarar no probadas las demás excepciones propuestas en contestación de demanda, frente a las condenas que a continuación se imponen.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada-CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL a pagar al actor DONALDO RIVAS BERMÚDEZ, al pago de la indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997 en la suma de \$ 17.524.694, indexado entre la fecha de terminación del contrato a la fecha en que se satisfagan efectivamente las citadas obligaciones

TERCERO: DECLARAR a la entidad REFINERIA DE CARTAGENA S.A. – REFICAR S. A. solidaria conforme a las líneas descritas del art. 34 del CS del T.

CUARTO: ABSOLVER a la entidad ECOPETROL S.A., y a las llamadas en garantía ASEGURADORA DE FIANZAS S. A. CONFIANZA y LIBERTY SEGUROS S. A.

QUINTO: COSTAS, se imponen a cargo de las partes vencidas, así:

Costas a la parte demandada integrada por CBI COLOMBIANA S.A. y REFICAR S.A. en favor del actor, la cual se estima en la suma del 6% de las condenas impuestas a dicha empresas a la fecha en que esta providencia alcance su ejecutoria

A cargo del actor, y en favor de ECOPETROL S.A. se estima en cuantía equivalente a Un (1) SMLMV a la fecha de ejecutoria de esta providencia

A cargo de REFICAR, y en beneficio de cada una de las llamadas en garantía, en cuantía equivalente a Un (1) SMLMV a la fecha de ejecutoria de esta providencia

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, al conocer la apelación de la parte demandante, CBI Colombiana S. A. en liquidación y Reficar SAS, el 28 de abril de 2023 (f.os 52 a 65 del cuaderno del colegiado, expediente digital) resolvió:

PRIMERO: ADICIONAR el ordinal segundo de la sentencia de fecha de fecha nueve (9) de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, en este proceso Ordinario Laboral de promovido por DONALDO RIVAS BERMÚDEZ contra CBI COLOMBIANA S.A y OTROS, en el sentido que se condena a CBI COLOMBIANA S.A, a que a título de indemnización, por la imposibilidad jurídica de la reinstalación se le pague al demandante los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social integral desde el día 29 de abril de 2015, hasta la fecha efectiva de extinción de la personería jurídica de la sociedad demandada, tal como se explicó en la parte motiva de ésta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en los demás ordinales la sentencia estudiada.

TERCERO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante. Se tasan agencias en derecho en cuantía de un SMLMV.

CUARTO: Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Estableció como problemas jurídicos, determinar si a la terminación del contrato de trabajo el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada contemplada en la Ley 361 de 1997. En caso positivo, si le asistía derecho al pago de emolumentos reclamados y si Reficar SAS era solidariamente responsable de la cancelación de las condenas y, si las

llamadas en garantías tenían responsabilidad en el pago de la condena impuesta.

Para interés de la casación, solo se traerán los tópicos alusivos a la protección por razones de salud, la posibilidad del reintegro y su alcance.

De la estabilidad laboral reforzada, señaló que entre las partes existió un contrato de trabajo inicialmente por duración de la obra suscrito desde el 16 de abril de 2012, que mediante *otrosí*, fue modificado a plazo fijo inferior a un año con un tiempo de 208 días a partir del 21 de abril de 2013. Luego, se suscribió una segunda extensión, del 5 de enero de 2015, que prorrogó el interregno del lazo en 114 días, hasta la fecha del retiro el 28 de abril de ese año.

No fue discusión tampoco, que con fallo del «22 de febrero de 2016 y 13 de mayo de 2016 (SIC)» emitido por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, se dispuso el reintegro del actor en iguales y/o mejores condiciones al que venía desempeñando, atendiendo a las prescripciones médicas, como mecanismo transitorio, otorgándose el término de cuatro meses para acudir a la jurisdicción ordinaria laboral a reclamar, siendo en su momento reincorporado a la empresa.

Para efectos de establecer si un trabajador se encuentra en la protección que consagra el apartado 26 de la Ley 361 de 1997, acudió a la sentencia CSJ SL10538-2016, reiterada en SL488-2020, que requería: una PCL igual o superior al 15 %, esto es, una situación de discapacidad o pérdida de la

capacidad laboral en un grado significativo y no con simples afecciones de salud o incapacidades médicas; que el empleador conociera de aquel y, que terminara la relación por razón de esa limitante y no por una circunstancia objetiva, evento último en que no se estaba obligado a acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar el despido frente al segundo requisito.

Del primer aspecto, evocó que no era menester exigir determinada prueba que acreditara la discapacidad, esto es, que se admite libertad probatoria para verificar el grado de PCL, cuya demostración, puede darse de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de convicción, que permitan concluir el saber del dador del empleo sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del despido.

Vio que la terminación se dio en el año 2015, por lo que no era procedente dar aplicación a los grados de discapacidad señalados en el apartado 7º del Decreto 2463 de 2001, por haber sido derogados mediante el Decreto 1352 de 2013, no obstante, el trabajador debía dar cuenta, al menos de una limitación física, psíquica o sensorial que diera lugar a dar por probada la condición generatriz de la protección especial.

Agregó que del contenido del mandato 26 *ib.* no es necesario que se produzca el despido para activar la presunción, pues, el beneficio puede analizarse desde cualquier otro tipo de terminación del contrato.

De las pruebas, refirió:

[...] se advierte que se allegó al plenario las actas de reincorporación laboral de fechas 12 y 23 de diciembre de 2014, 23 de enero 2015, 11 de marzo de 2015, 24 de abril de 2015 (Folios 129-137 aparte 01_ExpedienteDigitalizado.pdf), en los cuales se avizora recomendaciones y restricciones médicas sucesivas temporales de 30 días, en las que señala el padecimiento de discopatía lumbar, indicándose evitar labores que ameriten halado, empuje, rodar, trabajo en altura, subir escalera, caminatas prolongadas, pausas activas cada dos horas por 5 minutos, observándose que la restricción indicada en acta del 24 de abril de 2015, se estableció un término de duración del 23 de abril de 2015 hasta el 23 de julio de 2015.

Por su parte, en la historia clínica de fecha 11 de diciembre de 2014, se indica como diagnostico trastorno de los discos intervertebrales, por discopatía lumbar con recomendaciones “*laborales de no cargar ni rodar y estar mucho tiempo de pie o sentado*” (folio 151); historia clínica de fecha 10 de noviembre de 2014, por lumbago con recomendación de resonancia magnética de columna. La anterior data con anterioridad a la fecha de terminación del contrato de trabajo, documentales de las cuales se puede inferir que el actor padeció una patología que conllevó unas incapacidades recurrentes, las cuales fueron puestas en conocimiento por su ex empleador, tal como las documentales anteriormente referenciadas que reposan en los folios 129 y ss.

Igualmente, se avizora certificado de incapacidades otorgadas al demandante del 12 de febrero de 2015 al 23 de febrero de 2015, 4 de febrero de 2015 al 10 marzo de 2015, del 8 de abril de 2015 al 16 de abril de 2015, folios 297 al 301 del expediente.

De ello, denotó que a la culminación de la atadura de trabajo el accionante padecía de *discopatía lumbar*, la cual tuvo conocimiento el dador del empleo desde diciembre de 2014, data en que con varias actas de reingreso se determinaron el tipo de recomendaciones que tenía el convocante para la ejecución de su labor, evidenciándose de conformidad a dichas actas y la historia clínica, que tuvo merma en su capacidad laboral. Esto entonces, estimó daba lugar a activar la presunción de despido discriminatorio, invirtiéndose la carga de la prueba, debiendo demostrar CBI Colombiana S. A. en liquidación que la culminación del

contrato de trabajo obedeció a una justa causa, o causal objetiva de culminación del lazo, para liberarse de la responsabilidad frente a la ineficacia de dicha ruptura.

La parte accionada alegó que la terminación atendió a la expiración del plazo fijo pactado y que el preaviso se dio con la suficiente antelación. Al respecto, el Tribunal notó que las partes suscribieron un *otrosí* al contrato en que se modificó la duración y modalidad a término fijo, por una de 208 días contados a partir del 21 de abril de 2013. Bajo ese contexto, infirió que a voces de los descrito en el artículo 46 del CST, el tiempo inicial fue hasta el 14 de noviembre de 2013, luego la primera prórroga fue hasta el 1º de junio de 2014 y la terminaba el 4 de enero de 2015. Y que, se firmó un segundo *otrosí* a partir del 28 de abril de 2015, por lo que la duración del contrato sí guarda relación con las prórrogas realizadas, además el preaviso se dio con antelación suficiente, esto fue el 13 de enero de 2015.

Puntualizó que, el empleador estaba exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato obedeciera a una causa justa u objetiva como la alegada en esta oportunidad y solo era necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido tuviera vengero en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el cumplimiento de la labor contratada.

Pero que, en sentencia CSJ SL2586-2020 se concluyó que, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del lazo, conforme al literal c) del artículo 61 del CST, ello no encarna en que sea objetivo, por no ser un

suceso natural, sino que media la voluntad de una o de ambas partes, manifestada con una antelación no inferior a 30 días, so pena de la continuidad de su vigencia. Que, la garantía de estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad no era restrictiva para los contratos a término indefinido, sino que operaba para todas las modalidades contractuales.

Y que en los contratos a término fijo el empleador debía demostrar que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada, siendo necesario acreditar la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados, es decir, que en realidad el desenlace del vínculo fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial y solo así se enervaría la presunción aludida.

Así, observó que dado que no se acreditó que no siguiera requiriendo el cargo de aislador térmico para el cual había sido contratado el actor y al estar demostrada la condición de discapacidad durante la vigencia y a la finalización de esta, se advirtió que la vinculación del accionante fue discriminatoria y no obraba prueba de la autorización del ministerio para su finiquito. Así las cosas, era menester declarar ineficaz, imponiéndose confirmar la decisión en tal sentido.

Después, vislumbró que había certeza sobre que CBI Colombiana S. A. se encontraba en liquidación judicial obligatoria pero su personería jurídica aún no se había extinguido, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal allegado, por lo que, ello servía para

indicar que el objeto social de la empresa subsistía no obstante la limitación de iniciar nuevas operaciones, por lo que conservó su capacidad jurídica únicamente para los actos necesarios a la inmediata liquidación, luego entonces, como el cargo desarrollado por el actor era de aislador térmico y dichas actividades ya no eran llevadas a cabo, no era procedente materialmente el reintegro pero, habría de otorgarse a título de indemnización el pago de salarios y prestaciones desde el 29 de abril de 2015 hasta la fecha efectiva de extinción de la personería de la sociedad demandada, junto con la cancelación de la sanción de 180 días de salario.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Reficar SAS concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case parcialmente el fallo:

[...] en cuanto confirmó las condenas implementadas en la resolución segunda y la declaratoria prevista en el numeral tercero del fallo del a quo, así mismo, su decisión primera, al adicional las ya destacadas condenas impuestas por el juez unipersonal a título de indemnización, el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social integral del 29 de abril de 2015 hasta la fecha efectiva de extinción de la personería jurídica de la sociedad demandada.

Lograda tal anulación, se pide a la Corporación que, constituida en juez de apelación revoque los numerales segundo y tercero de la sentencia original, absolviendo en su lugar a las accionadas de las restantes pretensiones ligadas a la inexistente violación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, disponiendo en costas de la primera instancia lo de ley.

En subsidio de lo pedido, se suplica a la Corte case de manera parcial el fallo recurrido en cuanto en cuanto mediante su punto decisorio primero, adicionó a las ya destacadas condenas impuestas por el juez unipersonal, “a título de indemnización”, el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social integral del 29 de abril de 2015 “hasta la fecha efectiva de extinción de la personería jurídica de la sociedad demandada (CBI COLOMBIANA S. A.)”; en sede de alzada, se apunta a la morigeración de dicha condena, limitándola hasta el 31 de agosto de 2015, fecha de culminación del proceso de ampliación de la Refinería de Cartagena.

En subsidio de lo implorado en I y II, se plantea la casación parcial del fallo recurrido extraordinariamente, en concreto de la decisión impuesta mediante su numeral primero, al extender las derivaciones salariales, prestacionales y en materia de seguridad social integral asociadas a la indemnización sustitutiva por el reintegro del actor “hasta la fecha de la liquidación definitiva de la sociedad demandada”. Alcanzado el específico quiebre propuesto en sede casacional, se pide a la Corte que, constituida en juez de la alzada, modifique el numeral tercero de la decisión del juez unipersonal, declarando, en lo que toca al pedido del reintegro y las pretensiones a éste asociadas en el libelo, la limitación de las últimas hasta la fecha de apertura del proceso de liquidación judicial de CBI COLOMBIANA S.A. (f.º 3 a 4, demanda de casación, *ib*).

Con tal propósito, formula cuatro ataques por la causal primera de casación, que no fueron objeto de verdadera réplica y se estudian a continuación de forma conjunta inicialmente el primero y el segundo, para luego atender el tercero y el cuarto. Esto, por metodología.

VI. CARGO PRIMERO

Fustiga la decisión por la vía directa, en la modalidad de infracción directa de los «*arts. de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009 en relación con los incisos 1º y 2º del art. 93 de la Constitución Política de Colombia, así como los arts. 2º - numerales 1º, 3º y 5º (ordinal a.) y 6º (numeral 4º) de la*

Ley 1618 de 2013».

Y agrega que aquello, llevó a la interpretación errónea del «*art. 26 de la Ley 26 de 1997*» así como a la aplicación indebida «*de los arts. 22 y 140 del CST; 1º de la Ley 52 de 1975, 99 – numerales 1º, 2º y 3º de la Ley 50 de 1990; asimismo del art. 17 de la Ley 100 de 1993 – modificado por el artículo 4º de la Ley 797 de 2003*».

Arguye que si bien el *ad quem* atendió lo dicho por esta Corte en sentencia CSJ SL10358-2016 reiterada en la SL488-2020, no era lo menos que, con proveído SL1152-2023, se cambió el criterio, aduciendo que el bloque de constitucionalidad incluyó la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, a razón de su aprobación con la Ley 1346 de 2009, por consiguiente, era vinculante como parámetro para interpretar los derechos de estas personas, especialmente en lo concerniente a las medidas de integración.

Al respecto, dijo que la evaluación del criterio contempla la necesidad de determinación de unas barreras (tesis que se asentó en varias providencias posteriores de aquella) así:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. [art, 1º, inciso 2º de la convención; art. 2º, numeral 1º, de la Ley 1618 de 2013]
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. [art. 2º, inciso 4º de la convención; art. 1º, inciso 5º, de la Ley 1618 de 2003] (CSJ, Sala de Casación Laboral, sentencia SL1152-2023 antes referenciada; las normas distinguidas entre paréntesis, las subrayas y negrillas han sido añadidas al original).

En sus alegaciones, agrega:

Tales yerros, además, repercutieron en la manera como el colegiado desató la alzada: de haber seleccionado y aplicado las multitudes preceptivas de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013 —en la perspectiva de aplicar e interpretar el art. 26 de la Ley 361 de 1997—, habría procedido a examinar si, en el caso del demandante, aparte de la mera “afectación del estado de salud o el grado de discapacidad relevante que impidiera al demandante el ejercicio de su actividad laboral a la fecha del finiquito laboral” (página 9 interna de la sentencia), estas correspondían a unas dificultades a “mediano” o “largo plazo”, por una parte; por la otra, si existían “barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás”; características que, ya se vio, se desprendían de la selección y aplicación de las disposiciones convencionales y de la Ley 1618 de 2013 denunciadas como infringidas directamente (f.os 5 a 11, *ib.*)

VII. CARGO SEGUNDO

Cuestiona la decisión por el sendero jurídico, en la modalidad de infracción directa de los *«arts. De la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009 en relación con los incisos 1º y 2º del art. 93 de la Constitución Política de Colombia, así como los arts. 2º - numerales 1º, 3º y 5º (ordinal a.) y 6º (numeral 4º) de la Ley 1618 de 2013»*.

Y suma que ello, llevó a la aplicación indebida del *«art. 26 de la Ley 26 de 1997»* así como a la aplicación indebida *«de los arts. 22 y 140 del CST; 1º de la Ley 52 de 1975, 99 – numerales 1º, 2º y 3º de la Ley 50 de 1990; asimismo del art. 17 de la Ley 100 de 1993 – modificado por el artículo 4º de la*

Ley 797 de 2003».

Lo plantea bajo los mismos supuestos que el previo, pero haciendo claridad que se encauza *«frente a la eventual no prosperidad del que la preceden, de entender la Corte que la modalidad de infracción del art. 26 de la Ley 361 de 1997, resulta diferente al expuesto en aquel embate»* (f.os 12 a 14, *ib.*).

VIII. REPLICA

Ecopetrol S. A., descorre el traslado para manifestar que, cualquiera que sea el sentido de la decisión, ningún pronunciamiento adverso podrá imponerse sobre la empresa, porque de la lectura del alcance de la impugnación, no busca una carga sobre esta sino un quiebre parcial en cuanto a las condenas dirigidas a Reficar SAS (f.os 1 a 3, Documento de oposición Ecopetrol S. A., *ib.*)

Liberty Seguros S. A. en similar sentido, expresa que no hubo condena en su contra y no es algo que se requiera en el alcance de la impugnación (f.os 1 a 2, Escrito de oposición de Liberty Seguros S. A.).

IX. CONSIDERACIONES

Según los cargos planteados, el problema jurídico que debe resolver la Sala -embates primero y segundo-, gravita en estricto rigor, en determinar si el Tribunal infringió las normas denunciadas al conceder al actor la protección de la

estabilidad laboral reforzada regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, vale la pena recordar que el criterio actual de la Corte, en cuanto a la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, parte de que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, hasta su derogatoria mediante el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, fue compatible con los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 (31 de julio de 2009), para deficiencias de largo plazo y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Del particular, en el proveído CSJ SL414-2025, se explicó:

[...] es determinante establecer la fecha de ocurrencia de los hechos para derivar el criterio de aplicación de la protección especial prevista en la citada disposición normativa, pues a partir de la vigencia de la Ley 1346 de 2009 (Convención), el parámetro de protección se establece para las personas con deficiencias de largo plazo y, aunque allí se dispuso como obligación adecuar la legislación interna, esto sólo se cumplió con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, a partir de la cual dicho rasero se extendió también a las personas con deficiencias de mediano plazo; luego, desde allí, la protección en general cubre a las personas con deficiencias de mediano y largo plazo.

En ese orden, es necesario identificar si en el presente asunto correspondía demostrar una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, severa o profunda, para lo cual se podía acudir a los dictámenes de pérdida de capacidad laboral o a cualquier otro medio de prueba idóneo del que se pudiera inferir esa condición, que atendía un concepto técnico-médico de la discapacidad en los términos del artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001, hasta su derogatoria por el Decreto 1352

de 2013; o, si desde la vigencia del instrumento internacional ya referido y sus antecedentes, se entiende que debe acreditarse una deficiencia física, mental, sensorial, una limitación de mediano o largo plazo - factor humano-; el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico - factor contextual- y la interacción con el entorno laboral.

Al respecto, es pertinente advertir que el mencionado Decreto 2463 de 2001, acorde a la jurisprudencia de la Corte, es aplicable cuando los hechos materia del despido encajan dentro del período de vigencia de la disposición normativa, según la cual es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) una discapacidad *moderada*, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) *severa*, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) *profunda* cuando el grado de discapacidad supera el 50%.
2. Que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador.
3. Que la relación laboral termine por razón de la discapacidad – lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Adicionalmente, la Sala ha precisado que para acreditar la discapacidad no se requiere de prueba solemne ni concomitante a la terminación del vínculo laboral, aunado a que, por el carácter finalista de la norma, lo importante es que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador, para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella.

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

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

Ahora bien, aunque la Corte admite libertad probatoria para determinar el grado de discapacidad relevante, lo cierto es que el artículo 1 del Decreto 917 de 1999, señaló expresamente que el Manual de Calificación de Invalidez que se establece mediante dicha norma, se aplica también para valorar la discapacidad a efectos de lo previsto en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997. De

ello deviene, que aunque se itera existe libertad probatoria para determinar la discapacidad, se estableció un procedimiento objetivo para su calificación.

En ese orden, la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización.

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

Pero ello no significa, que por lo menos, durante el período que estuvo vigente el D. 2463 de 2001, con la incorporación de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hayan quedado derogadas tácitamente las anteriores normas, pues contrario a creer que esos estatutos fueran antagónicos, incompatibles o restrictivos con respecto a las garantías traídas por el convenio internacional, los mismos se ajustan a sus conceptos, con mayor razón, si el literal e) del preámbulo claramente reconoce *“que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*, es decir, que no se mantiene estático, y depende de un contexto social, por cuanto la discapacidad es un concepto amplio y se integra con criterios tales como barreras actitudinales, comunicativas, físicas,

sociales y ambientales, tanto así, que se habla que, para ser ubicado en esa población, no es cualquier deficiencia, sino aquella que sea física, mental, intelectual o sensorial *a largo plazo*, y eso sólo es viable establecer con parámetros objetivos y ciertos, que permitan identificar esos rangos, y no queden al arbitrio interpretativo de cualquier persona, pues ello es lo que se venía haciendo con la regulación hasta ese momento vigente.

Claro, los literales a y b del art. 4 de la Convención le exigen a los Estados partes, adoptar medidas legislativas tendientes a modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad; igualmente, el art. 27 a efectos de promover el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, exige que se prohíba la discriminación en la diferentes etapas – selección, contratación y empleo- y promover su continuidad; además de que puedan ejercer los derechos laborales y sindicales, pero nada de ello se contraviene, por el hecho de que se identifique en forma particular y objetiva unos rangos de protección, para hallar con certeza a personas con discapacidad, y no simplemente cualquier limitación a afectación a la salud que no pueda encajar allí.

A este punto debe adicionalmente recordarse que, aunque el Decreto 2463 de 2001, estuvo vigente hasta el año 2013, el instrumento establecido para la calificación de la discapacidad, previsto en el Decreto 917 de 1999, mantuvo su vigencia hasta la expedición del nuevo Manual de Calificación de Invalidez, expedido mediante el Decreto 1507 de 2014, el cual derogó expresamente el anterior, conforme lo previó el artículo 6 de esta última normativa reglamentaria. Así las cosas, es meridianamente claro que, a partir de dicha norma, la valoración de la discapacidad debe realizarse, conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme lo establece el inciso 2 del artículo 2 del último de los citados decretos.

Bajo tal contexto, queda claro que el *sub judice* se rige por los efectos de la Ley 1618 de 2013, siguiendo la convención y la ley estatutaria, en tanto el finiquito de la relación laboral, se dio el 28 de enero de 2015.

Esta Corporación (CSJ SL1152-2023, SL1154-2023, SL1259-2023, SL1268-2023, SL1817-2023, SL1818-2023, SL1503-2023, SL1504-2023, SL1508-2023, SL1491-2023, SL1184-2023, SL1181-2023 y SL1183-2023) reevaluó la

orientación que mantenía en torno al sentido y alcance de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (en vigencia de la norma ya aludida Ley 1618 de 2013), y, en concreto, determinó lo siguiente:

(i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos *trabajadores con discapacidad*, entendida en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

(ii) Así, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un *factor numérico* cerrado y sí debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne. Delimitados estos, se activa la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
- La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.
- El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.

(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar *ajustes razonables* en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva

y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo [...]], en la medida en que «[...] el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables».

Cabe resaltar que la discapacidad no se constituye por la existencia de la deficiencia, ni su plazo o su recuperación. Esta solo podrá configurarse por la interacción con el entorno, es decir, de las barreras que el trabajador enfrenta, que hace que no pueda desempeñar sus funciones en igualdad con los demás (CSJ SL1696-2024).

Clarificado lo previo, no es válido entender como el Tribunal sugirió para el caso en concreto que el trabajador solo debía acreditar una limitación física, psíquica o sensorial que diera lugar a dar demostrada la condición generatriz de la protección especial, porque lo menester, era verificar si con el padecimiento de una deficiencia, su escenario de trabajo le permitía cumplir con sus funciones en igualdad de condiciones con los demás, a partir de una valoración del acervo probatorio.

En ese sentido, el análisis de las barreras, exige un examen minucioso e integral de las labores que ejecuta el trabajador y cómo las condiciones del entorno podían dificultar su participación efectiva.

Ahora, aunque se advierte fundado el yerro jurídico, no son prósperos los embates pues, frente a este punto no se

arribaría a inferencia distinta del *ad quem*, por las siguientes razones:

Del acervo arrimado al plenario, se observan las Actas de reincorporación laboral datadas 12 y 23 de diciembre de 2014, 23 de enero, 11 de marzo y 24 de abril de 2015 (f.os 65 a 70, cuaderno de primer grado I, *ib.*), en los que se avista de la primera, que se refiere la patología de *discopatía lumbar*, con recomendaciones laborales «*sin tiempo estimado*». Estas indicaciones eran: «*evitar cargas mayores de 10 kg, evitar labores que ameriten helado, empuje, rodar, evitar trabajo en altura y subir escaleras tipo gato, evitar permanecer de pie o sentado por más de dos horas, evitar caminatas prologadas autocuidado, pausas activas cada 2 horas por 5 minutos*».

Sin embargo, con la segunda, se dicta que tales directrices sobre cómo realizar el trabajo, eran por «*6 meses*». Ahora bien, surgen con mayor relevancia las disposiciones de las Actas de 2015, principalmente aquellas cercanas al finiquito, pues la del 23 de enero y la del 22 de marzo, dispusieron que las recomendaciones para evitar aquellas actividades nocivas, también lo eran «*por 6 meses*», y la última, del 24 de abril consagró que debían evitarse aquellas labores perjudiciales, hasta el 23 de julio de 2015.

Valga decir que tales recomendaciones, también se ven reflejadas en la Historia Clínica, como por ejemplo, en la del 23 de febrero de 2015 (f.º 74, *ib.*) y la del 23 de abril de ese mismo año (f.º 80, *ib.*), situaciones claras previas al despido.

Así pues, al 28 de abril de 2015, cuando se da el final del lazo de actividades, sí existían unas recomendaciones laborales de unas patologías conocidas por el empleador, aunadas a unas incapacidades otorgadas al demandante para este último interregno previo al retiro, del 12 al 23 de febrero de 2015, 4 de febrero al 10 de marzo de 2015, 8 de abril al 16 de abril de 2015 (f.197 a 301, *ib.*).

Surge entonces, la inquietud de si el actor se encontraba en situación de discapacidad bajo estas condiciones. Pues bien, *i)* era claro que había una deficiencia física atendida desde hace más de un año, con recomendaciones médicas de hasta seis meses, relacionadas con sus funciones -no derruidas-, lo que deja ver un mediano plazo en el sufrimiento de la patología.

Claramente el no atender estas directrices, *ii)* impedían que el trabajador ejerciera efectivamente su labor en igualdad de condiciones a los demás, pues, si las funciones desempeñadas iban encaminadas al manejo de excavaciones, mecánica y/o obra civil, entre otras, que implicaren esfuerzos considerables físicos continuos, principalmente de su espalda, claramente, su patología de discopatía lumbar y el lumbago, no se lo iban a permitir pues, al momento del despido, se encontraban vigentes las sugerencias dadas por los galenos.

Adicional a ello, las actas ya aludidas, daban fe que el empleador tenía pleno conocimiento de la situación de salud del trabajador, no solo desde hacía más de un año, sino a momento reciente previo al despido, pues la última

reincorporación documentada, se dio el 24 de abril, apenas cuatro días antes de la terminación del lazo.

Pero, además, no se denota elemento de convicción sobre que el dador del empleo hubiera llevado a cabo ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo.

De contera que, al denotarse configurados los presupuestos para activar la protección y consecuencias indemnizatorias del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con el criterio aquí vertido, el cargo, aunque fundado, se insiste, no es próspero.

X. CARGO TERCERO

Objeta la determinación del Tribunal por el camino indirecto, en la modalidad de aplicación indebida del *«art. 26 de la Ley 361 de 1997; arts. 127, 133, 189 y 306 todos del CST; artículo 99, numerales 1º, 2º, 3º y 4º de la Ley 50 de 1990, artículo 1º de la Ley 52 de 1975 y artículo 17 de la Ley 100 de 1993 – modificado por el artículo 4º de la Ley 797 de 2003»*.

Como errores de hecho, trae:

- 1.- Tener por demostrado, sin estarlo, que el actor “tuvo merma en su capacidad laboral”.
- 2.- No entender por contrastado, estándolo, que la terminación del vínculo con el actor obedeció a circunstancias objetivas, con entera independencia de unas hipotéticas limitaciones médico-ocupacionales del demandante.

3.- No entender verificado, contra la evidencia, que la finalización del contrato del accionante no obedeció a un ánimo discriminatorio ni torticero de CBI COLOMBIANA S.A.

Enlista las siguientes pruebas por mal apreciadas:

- 1.- Actas de “reincorporación laboral y/o actualización de recomendaciones” (páginas 65 a 70, archivo “Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023060442593407”).
- 2.- “Historia clínica” del actor a noviembre 10 de 2014 (página 78 y 79, archivo digital ya distinguido).
- 3.- “Historia clínica” del actor a diciembre 11 de 2014 (página 77, ibídem).
- 4.- Incapacidades médicas expedidas por SALUDCOOP EPS cobijando al accionante (páginas 153 a 155, archivo digital ya distinguido).
- 5.- La contestación de la demanda planteada por CBI COLOMBIANA S.A. (página 449 a PÁGINAS 449 a 466, archivo digital en cuestión).

Y como elementos no valorados:

- 1.- Examen médico-ocupacional de retiro del demandante (página 141 y s.s., archivo digital archivo “Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2023060442593407”).
- 2.- Certificación del Gerente de Control de Proyecto de CBI COLOMBIANA S.A. (página 171, archivo “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2023062019205407”).
- 3.- Correos electrónicos identificados como provenientes de CBI COLOMBIANA S.A., de fecha abril 5 de 2015 (páginas 123 y 124, archivo “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2023062019205407”) y abril 28 de 2015 (páginas 117 a 122, archivo en cita).

Para su demostración, explica que el Tribunal tomó las actas de reincorporación laboral del demandante datadas del

12 y 23 de diciembre de 2014, 23 de enero, 11 de marzo y 24 de abril de 2015, describiendo el diagnóstico del actor como una discopatía lumbar, así como las recomendaciones y restricciones médicas sucesivas temporales de 30 días. Pero lo que se reprocha, es que de aquellas se hubiera desprendido una merma en la capacidad laboral del accionante, porque su temporalidad, de cada una, era de 30 días salvo la levantada del 12 de diciembre de 2014, que lo fue por 15, su enfoque terapéutico y por encima de todo, por no reflejar ninguna de ellas la atestación de una disminución del *«conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social que permiten desempeñarse en un trabajo»*.

Agrega que del documento distinguió como Historia Clínica, las de fecha 11 de diciembre de 2014 y del 10 de noviembre de 2014, pero la colegiatura incurrió en similares pifias en su estimación, porque estimó como diagnóstico un *«trastorno de los discos intervertebrales, por discopatía lumbar con recomendaciones de no cargar ni rodar y estar mucho tiempo de pie o sentado»* y que se describe un *«lumbago»* para lo que se recomendó resonancia magnética de columna. Así, con esto también desprendió la aludida merma.

Pero critica que en el segundo elemento mentado, correspondía realmente al registro de la atención recibida del especialista en medicina interna Álvaro Pérez Fernández, no a la historia clínica del demandante y lo aludido a *lumbago*, la resonancia y la prescripción de un medicamento, no tiene la virtualidad de traducirse en una merma o disminución de las habilidades ya descritas para desarrollar las labores

encomendadas.

Del primero, estima que no hace parte de la historia clínica, sino al registro de atención del especialista en ortopedia, porque allí aunque se refirió a su discopatía lumbar y las recomendaciones de no cargar peso o estar de pie mucho tiempo o sentado, no quiere decir que hubiera una disminución de la capacidad de ejercicio.

Si la aseverada merma del Tribunal, también soportada en las tres incapacidades de Saludcoop EPS por los periodos de febrero 12 a febrero 23 de 2015, febrero 24 a marzo 10 de 2015 y abril 8 a abril 16 de 2015, ciertamente estas apenas dan cuenta de la imposibilidad de prestar el servicio por un determinado periodo de tiempo.

Se pone de presente que el colegiado no detectó que, entre los documentos solicitados como pruebas, se encontraba la evaluación médica del acto y que, en diversos pasos de la evaluación, no se emitieron restricciones y sobre su aptitud, se vio como satisfactorio apenas con recomendaciones preventivas.

De otro lado, se expresa que no se tuvo en cuenta que, desde la contestación de la demanda, CBI Colombiana S. A. en liquidación explicó que el proyecto culminó desde el 31 de agosto de 2015 y que, esa terminación representaba a su entender la ocurrencia de causal de terminación prevista en la ley. Agrega que, la certificación del gerente control del proyecto, daba cuenta que a esa fecha, el avance fue del 100 %, aspecto que se asentó aún más con el dicho del

representante de la compañía y los Correos Electrónicos del 5 y 28 de abril de 2015 en que se distingue los datos de 154 personas a quienes se le manifestó lo propio (f.os 18 a 28, *ib.*).

XI. CARGO CUARTO

Fustiga la determinación del Tribunal por la vía directa en la modalidad de infracción directa:

[...] al artículo 50, numeral 5º de la Ley 1116 de 2006, vulneración que conjunto a la aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; arts. 127, 133, 189 y 306 todos del CST; artículo 99, numerales 1º, 2º, 3º y 4º de la Ley 50 de 1990, artículo 1º de la Ley 52 de 1975 y el artículo 17 de la Ley 100 de 1993 – modificado por el artículo 4 de la Ley 797 de 2003.

Lo soporta, en que aunque el colectivo entendió bien que la empresa se encontraba para la fecha de dictado de la sentencia sometida a liquidación judicial y que, había una imposibilidad de continuar desarrollando actividades del objeto social por lo que no era dable el reintegro, no es correcto que se morigeraran los efectos salariales y prestacionales extendiéndolos *«hasta la fecha efectiva de extinción de la personería jurídica de la sociedad demandada»*, porque se viola el numeral 5º del apartado 50 de la Ley 1116 de 2006.

Así pues, lo acertado era tomar que la fecha de apertura del trámite concursal, se produjo también la terminación al contrato con el actor e imponer la correspondiente indemnización (f.os 28 a 29, *ib.*).

XII. CONSIDERACIONES

Por sustracción de materia atendiendo lo desatado frente a los cargos *primero y segundo*, del embate *tercero* solo es dable abordar lo alusivo a los yerros endilgados sobre «*no entender por contrastado, estándolo, que la terminación del vínculo con el actor obedeció a circunstancias objetivas, con entera independencia de unas hipotéticas limitaciones médico – ocupacionales*» y que «*la finalización del contrato del accionante no obedeció a un ánimo discriminatorio ni torticero de CBI Colombiana S. A.*». Ello por cuanto, el inicial sobre «*tener por demostrado, sin estarlo que el actor «tuvo merma en su capacidad laboral*», relacionado con la estabilidad laboral reforzada, quedó zanjado en las considerativas ya delineadas.

Dicho esto, se tiene que el embate *tercero* encausado por el sendero fáctico – probatorio y el *cuarto* dirigido por el camino jurídico, no son prósperos por las siguientes razones:

No fue objeto de discusión que las partes suscribieron *otrosí* al contrato de trabajo, en el que modificaron la duración del mismo y su modalidad, convirtiéndolo en un contrato a plazo fijo, por una duración de 208 días contados a partir del 21 de abril de 2013.

Luego entonces, el periodo inicial fue hasta el 14 de noviembre de 2013, después la primera prórroga se extendió hasta el 10 de junio de 2014 y la segunda hasta el 4 de enero de 2015. Subsiguientemente, se rubricó un segundo *otrosí*, a partir el 5 de enero de 2015, por un término de 114 días, que llegó hasta el 28 de abril de 2015.

A este punto, puede decirse que el tiempo del contrato sí guarda relación con las prórrogas realizadas, y que el preaviso se dio con la antelación suficiente, esto fue el 13 de enero de 2015, inferencias que no se alejan de lo dicho por el Tribunal.

Pero no puede soslayarse que esta Corporación, ya ha tenido la oportunidad de precisar que, si bien la expiración del plazo es un modo legal para dar por finalizado el vínculo laboral, ello no significa que le dé la virtualidad de objetivo. Al respecto, esta Sala en proveído CSJ 2586-2020:

3.2. ¿El vencimiento del plazo es una causa objetiva?

La *causa objetiva* o *principio de razón objetiva* es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad. Por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva. De esta forma, causa objetiva y causal legal de terminación de los contratos no siempre coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentran presente.

En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.

Bien precisa acotar en este punto que, según la Organización Internacional del Trabajo más de la mitad de los 187 países consultados, acogieron la Recomendación núm. 166 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, para restringir o

limitar el uso de los contratos de duración determinada a tareas temporales, lo que equivale a la prohibición de acudir a ellos para necesidades permanentes de la empresa. Y casi la mitad establecen una duración máxima o limitan el número de prorrogas. Lo anterior, con el fin de prevenir que las modalidades contractuales atípicas reemplacen innecesariamente los empleos permanentes y evitar prácticas abusivas frente a los trabajadores.

En Colombia, a diferencia de casi la totalidad de las naciones de América Latina y Europa, el contrato a término fijo no tiene ese tipo de limitaciones o restricciones relacionadas con la actividad y con el tiempo máximo o número de prorrogas permitidas. Por ello, en la práctica puede prestarse para abusos, principalmente en la fase de extinción del contrato, sobre todo cuando soterradamente el empleador quiere prescindir de determinados grupos de trabajadores, entre otros, de las personas en situación de discapacidad, decidiendo libremente no renovar sus contratos.

Por lo anterior, es deber del interprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo.

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 adocina 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.

A este momento, vale destacar que tampoco fue objeto de discusión que CBI Colombiana S. A., se encuentra en liquidación judicial y con imposibilidad de iniciar nuevas labores, a más de que, el cargo aislador térmico, no siguió en funciones, al punto que no se dispuso reemplazo al aquí actor una vez salió de la compañía.

Sin embargo, el certificado del gerente de control de proyecto y los Correos Electrónicos dirigidos el 5 y 28 de abril de 2015, no tendrían la virtualidad de configurar el error

endilgado sobre este tópico al colegiado, en tanto que, su decisión se constata armónica con la postura que esta Corporación ha establecido sobre el tema debatido, por ejemplo, en la decisión CSJ SL4632-2021, con referencia a las SL, 6 jul. 2011, rad. 39352 y SL17726-2017, donde adoctrinó que:

[...] ciertamente, la consecuencia de la terminación del vínculo laboral ante el desconocimiento de una obligación legal es la ineficacia y, por ende, el reintegro, lo cual implica entender la no solución de continuidad del nexo contractual, es decir, que la relación laboral no finaliza ni se interrumpe, y que el trabajador tiene derecho a que se apliquen las consecuencias legales, pero ello, sobre la base de que sea jurídica y materialmente posible, esto es, que el empleador exista y pueda cumplir esa exigencia; pero si ese supuesto no se da, la jurisprudencia de la Sala ha considerado que el juzgador debe adoptar una solución compensatoria que se ajuste a los derechos del trabajador, concretamente, que a título compensatorio se otorgue una indemnización que comprenda los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la desvinculación hasta el momento de extinción total del organismo, debidamente indexados; así como los respectivos aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, además de la indemnización por despido injusto (subrayas fuera del texto original).

Lo previo entonces, se traduce en que, la indemnización debe ir *«hasta la fecha en que se registre el acto de liquidación en el certificado de cámara de comercio»* (CSJ SL4632-2021) lo que se entiende, fue hecho por el Tribunal cuando adicionó el ordinal segundo de la sentencia de primer grado afirmando que debían pagarse al demandante *«los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde el día 29 de abril de 2015 hasta la fecha efectiva de extinción de la personería jurídica de la sociedad demandada»*.

Sin costas porque los dos ataques iniciales fueron fundados, aunque no prósperos y por cuanto no hubo una verdadera oposición.

XIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el veintiocho (28) de abril de dos mil veintitrés (2023) dentro del proceso ordinario laboral seguido por **DONALDO ENRIQUE RIVAS BERMÚDEZ** contra **REFINERÍA DE CARTAGENA S. A. (REFICAR S. A. hoy SAS), CBI COLOMBIANA S. A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y **ECOPETROL S. A.**, trámite al que se vinculó como llamadas en garantía a **LIBERTY SEGUROS S. A.** y a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FINANZAS S. A. – CONFIANZA**.

Costas en el recurso extraordinario, como se expuso en la parte considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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

Código de verificación: 827B5191C71A68DAB588AE0CC27C2C5794CE3FE5702582D3CFD480FDF57657BB
Documento generado en 2025-05-29