JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL1728-2023

Radicación n.° 95805

Acta 25

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de julio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **RECURSIVOS SERVIAYUDA SAS,** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 25 de marzo de 2022, en el proceso que en su contra adelantó **JOHN EDILBERTO MARÍN SILVA.**

I. ANTECEDENTES

John Edilberto Marín Silva llamó a juicio a Recursivos Serviayuda SAS para que, se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido, fue ineficaz la terminación de fecha «*1 de julio de 2015*» al no haberse solicitado permiso al Ministerio del Trabajo y, en consecuencia, se ordenara:

Su reintegro «*en las mismas condiciones económicas*» y se le reubique en un cargo para el que esté capacitado «*de la misma categoría, teniendo en cuenta las restricciones médicas de su EPS SOS y Junta de calificación de Invalidez*», junto con el pago de los salarios, cesantías, intereses a las cesantías y, vacaciones, desde la fecha del despido y hasta su reintegro, aportes al sistema integral de seguridad social, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indemnización moratoria, lo que resultara probado *extra o ultra petita* y, las costas.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que, suscribió con la demandada contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada el 27 de febrero de 2013 como trabajador en misión, para desempeñar el cargo de auxiliar de servicios generales y bodega, con un salario básico mensual de $600.000 más el subsidio de transporte.

Afirmó que en el examen médico de ingreso que se le practicara en la IPS Human Fine, no se reportaron recomendaciones médico-ocupacionales, en tanto se conceptúo «*"NO PRESENTA ALTERACIONES QUE AFECTEN SU DESEMPEÑO"*», no obstante, el 18 de abril de 2013 se le diagnostica con epicondilitis media y síndrome del túnel carpiano, «*CALIFICACIÓN DE ORIGEN COMUN*» (sic). La ARL Liberty Seguros de Vida inconforme con la calificación del origen de aquellas patologías dada por la EPS SOS, el 2 de mayo de 2013 indica que las mismas «*son de origen COMUN*», razón por la cual se remite a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, entidad que el 27 de junio

de 2013 confirma el diagnóstico y el origen común de las enfermedades, decisión que es corroborada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, el 14 de febrero de 2014.

Ratificó que, no obstante, lo anterior y con pleno conocimiento de su situación médica, el 9 de mayo de 2013 la demandada dio por terminado el contrato de trabajo aduciendo que la labor para la cual había sido vinculado, terminó.

Resaltó que con ocasión de esa decisión se le realizó examen médico de egreso en el que se consignó «***RETIRO CON CONTROLES PENDIENTES EN EPS***», «***RECOMENDACIONES:*** *Pendiente calificación de origen por controversia ARP y EPS por la JRCI DX STC BILATERAL – EPICONDILITIS MEDIA DERECHA*», «***PENDIENTE:*** *Programación para cirugía de ligamentos de rodilla izquierda*» y que, como consecuencia de aquella decisión, vio interrumpido su tratamiento médico y el procedimiento quirúrgico (negrita del original).

Por tales hechos, instauró acción de tutela que correspondió al Juzgado Veinte Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías, quien declaró improcedente el amparo, decisión que impugnada por el accionante fue revocada por el Juzgado Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento, quien tuteló sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, igualdad, salud y seguridad social y, ordenó su reintegro, el que se hizo efectivo desde el 28 de octubre de

2013, siendo reubicado en el Hospital San Juan de Dios con funciones acordes a su estado de salud y, el pago de salarios, prestaciones sociales «*e indemnización realizado mediante transferencia electrónica a la cuenta de nómina del trabajador*».

Señaló que unos meses después de su reintegro, Recursivos Serviayuda SAS le ofreció un traslado a la ciudad de Bogotá con aumento de salario que no aceptó, por afectar sus condiciones económicas y familiares, lo que llevó a la empresa a presentar dos solicitudes ante el Ministerio de Trabajo, el 9 de mayo y el 17 de junio de 2014, la primera pidiendo autorización para la terminación del contrato y la otra, requiriendo exhortar al trabajador como medida provisional sobre el traslado a Bogotá DC, solicitudes que fueron negadas por la Inspectora de Trabajo mediante Resolución n.° 2014001870 de 24 de agosto de 2014, confirmada por la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Valle del Cauca, luego de que aquella fuera impugnada por la demandada.

Manifestó que a pesar de conocer su situación, su proceso de recuperación y las restricciones médicas emitidas por la EPS, la no autorización de su desvinculación por parte del Ministerio del Trabajo y la decisión de tutela, su empleador decidió «*nuevamente de manera unilateral*» terminar el vínculo contractual el 1 de julio de 2015.

Refirió que a la fecha de presentación de la demanda cursaba una investigación administrativa en contra de la demandada «*por presunta violación a la ley 361 de 1997*».

Recursivos Serviayuda SAS se opuso a las peticiones. De los hechos, aceptó la vinculación laboral del demandante. Adujo en su defensa que la obra para la cual lo vinculó finalizó el 9 de mayo de 2013, razón que conllevó la terminación del vínculo contractual.

Informó que acató la orden de reintegro y que para cuando vinculó al trabajador ya presentaba merma en su salud pero que los padecimientos no le impedían el cumplimiento de sus funciones, al punto que en el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez no se le determinó pérdida de capacidad laboral.

Aseguró que el promotor del juicio nunca presentó incapacidades o documento que diera cuenta de que se encontraba en estado crítico de salud, que impidiera el finiquito contractual, amén que el Ministerio de Trabajo no se opuso a ello y el trabajador no acudió a la jurisdicción ordinaria laboral dentro de los 4 meses siguientes al amparo constitucional a impetrar la acción judicial correspondiente.

Propuso la excepción de prescripción, así como las que denominó: inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir y, la genérica (expediente digital - cuaderno del juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, concluyó el trámite y emitió fallo el 9 de mayo de 2018 (link de audiencia – expediente digital – cuaderno del juzgado), en el que resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS** las excepciones denominadas prescripción, inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir y la genérica, propuestas por RECURSIVOS SERVIAYUDA SAS.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** la ineficacia de la terminación contractual acaecida el 1 de julio de 2015, respecto del contrato de trabajo que existía entre la empresa RECURSIVOS SERVIAYUDA SAS y el señor JOHN EDILBERTO MARÍN SILVA.
>
> **TERCERO: CONDENAR** a la sociedad demandada RECURSIVOS SERVIAYUDA SAS a reintegrar al señor JOHN EDILBERTO MARÍN SILVA a un cargo igual o superior al que venía desempeñando sin afectar sus condiciones de salud, sin solución de continuidad a partir del 1 de julio del año 2015.
>
> **CUARTO: CONDENAR** a la sociedad demandada RECURSIVOS SERVIAYUDA SAS a reconocer y pagar a favor del señor JOHN EDILBERTO MARÍN SILVA los salarios, vacaciones, prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y aportes a la seguridad social, dejados de percibir entre el 1 de julio del año 2015 y la fecha en que se haga efectivo el reintegro.
>
> **QUINTO: CONDENAR** a la sociedad demandada RECURSIVOS SERVIAYUDA SAS a reconocer y pagar a favor del señor JOHN EDILBERTO MARÍN SILVA el equivalente a seis salarios mínimos mensuales vigentes para el año 2015 por concepto de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
>
> **QUINTO (sic):** Costas a cargo de la parte vencida en el proceso. Tásense por la Secretaría del Juzgado incluyéndose como agencias en derecho a cargo de la demandada y a favor del actor una suma equivalente al 10% del total de la condena impuesta calculada a la fecha de la emisión de esta providencia.

SÉPTIMO: ABSOLVER a la empresa RECURSIVOS SERVIAYUDA SAS de las demás pretensiones que en su contra haya formulado el señor JOHN EDILBERTO MARÍN SILVA.

Inconforme, la sociedad convocada a juicio apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió fallo el 25 de marzo de 2022 (f.° 1-21 expediente digital - cuaderno del Tribunal), en el que confirmó el de primer grado e impuso costas a la impugnante.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* fijó como problemas jurídicos: 1.- Determinar si erró el *a quo* «*al no resolver la terminación del contrato laboral del 9 de mayo de 2013*», 2.- si al momento del despido, el trabajador gozaba de estabilidad laboral reforzada y si era exigible la calificación de su pérdida de capacidad laboral, 3.- si se desconoció el término de 4 meses de que trata el Decreto 2591 de 1991 y, 4.- si le asiste razón a la demandada cuando indica que no contaba con sede ni clientes en Cali para llevar a cabo el reintegro.

Precisó que se encontraban fuera de la discusión, que: i) el promotor del juicio laboró al servicio de la demandada del 27 de febrero al 9 de mayo de 2013; ii) en cumplimiento de una decisión judicial de tutela fue reintegrado el 28 de octubre de esa anualidad; iii) fue diagnosticado con síndrome del túnel carpiano y epicondilitis media y, iv) el empleador

solicitó permiso al Ministerio del Trabajo para despedirlo, a lo que este no accedió.

Para dar respuesta al primer cuestionamiento, indicó que el juzgador de la primera instancia no se pronunció de la terminación del contrato de trabajo acaecida el 9 de mayo de 2013, porque revisado el escrito de demanda:

> [...] por ningún lado se indica dentro de las pretensiones que se deba evacuar el estudio en ese sentido, contrario, lo que sí se observa, es que este punto fue estudiado en el fallo de tutela proferido el 1° de octubre de 2013, a través del cual se ordenó el reintegro del demandante a la entidad, toda vez, que se evidenció que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, esto es, el 9 de mayo de 2013, por sus condiciones de salud, se encontraba en estabilidad laboral reforzada.
>
> Situación anterior, que conlleva a la imposibilidad del estudio del presente caso, bajo ese tópico, toda vez que constituye una cosa juzgada.

Luego de referirse a las sentencias CSJ SL1360-2018, CSJ SL3846-2021 y CSJ SL4632-2021, sostuvo que revisado el material probatorio, no podía pasar por alto que las patologías de síndrome del túnel carpiano y epicondilitis media «*las viene padeciendo el señor Marín Silva desde antes de su ingreso a prestar sus servicios a Recursivos Serviayuda S.A.S.*», no obstante, le resultó «*irrelevante este supuesto y además, el estudio del presente caso no se circunscribe a ello, sino en determinar si a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, esto, al 1° de julio de 2015, se encontraba en alguna situación de salud particular, que lo haga candidato de tal protección especial como trabajador*» y, reiteró, que como el trabajador fue reintegrado por orden de tutela, «*no se*

estudiará lo que ya evacuó el Juez Constitucional, toda vez, que ya se configuró la cosa juzgada frente a ello».

Se refirió a las restricciones dadas al trabajador por la EPS SOS y Fundación Ideal, visibles a folios 109-122, de las que sostuvo, tenía pleno conocimiento el empleador, lo que corroboró «*con sendos mensajes remitidos a la demandada a través del correo institucional, de los que se extrae que puso en conocimiento no solo aquello, sino también las incapacidades, las citas de control y el procedimiento quirúrgico que se encontraba pendiente por tramitar y que finalmente se logró realizar*», este último, correspondiente a la cirugía de corrección de ligamento cruzado de rodilla. Agregó que a la terminación del vínculo laboral fue valorado por el médico ocupacional el 9 de julio de 2015 quien señaló que se encontraba con una serie de restricciones y procedimiento quirúrgico por definir, «*situación que hacía imposible el cumplimiento de su labor, toda vez, que se logra inferir que su estado de salud era incompatible con la labor, pues su cargo era como auxiliar de servicios generales y de manera indefectible requería de sus manos para prestar su servicio*».

El anterior análisis le llevó a colegir que «*ese padecimiento de salud constituye una limitación física incapacitante para desempeñar sus actividades laborales, máxime, cuando se advierten recomendaciones o restricciones médicas, que activan la protección reclamada*».

En lo que hace a la falta de calificación de la pérdida de capacidad laboral, luego de referirse a las sentencias CSJ SL10538-2016 y CSJ SL2586-2020 manifestó que, aunque no se contaba con aquella y, tampoco «*con una limitación significativa, sin embargo, sí hay serios indicios de que existió un actuar discriminatorio por parte de la entidad demandada*»,

> Uno de ellos, es el traslado que se intentó realizar con el demandante para el año 2014 a la ciudad de Bogotá, para que continuara prestando sus servicios y que, ante la negativa de aquel, la entidad demandada, elevó solicitud ante el Ministerio de Trabajo, para que se autorizara su despido, no siendo exitosa su solicitud, toda vez que no solo fue negada, sino que, habiéndose interpuesto los recursos respectivos, la entidad confirmó tal decisión.
>
> Aunado a lo anterior, es de resaltar que, por un lado, una vez la entidad tuvo conocimiento de las enfermedades del actor, invocó como causal de terminación del contrato, que se había finalizado la obra para la cual fue contratado, situación que no fue probada por el extremo pasivo.

A continuación, se remitió a la misiva de desvinculación del demandante, de la que resaltó, indicaba que se daba por terminado el contrato de trabajo, al haber cesado el término de 4 meses de protección de la tutela que ordenó su reintegro y luego de reproducir el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, señaló que revisado el fallo de tutela no se evidencia que allí se hubiera tutelado de manera definitiva o transitoria o que se hubiera dispuesto algún término para la cesación de los efectos de esa decisión y que, en todo caso,

> [...] no puede pasar por alto la Sala, que si el fallo de tutela, mediante el cual se ordenó el reintegro del demandante a la empresa demandada, data del 1° de octubre de 2013 y la causal de terminación del contrato el 1° de julio de 2015 fue

> fundamentada en que cesó dicha protección, esta situación debió ser alegada una vez cumplido el termino de 4 meses que indica la norma, pero no se hizo. Fue tan solo en esta última data, que la entidad, aun teniendo conocimiento del estado de salud del demandante, que tenía restricciones médicas, como no levantar peso de 10 kg, no realizar movimientos repetitivos con sus manos, incluso se encontraba pendiente el trámite de una cirugía de rodilla, es decir, soslayó la situación particular que para esa data padecía el señor Marín Silva y en su lugar, encontró como causal supuestamente objetiva, que debía terminar de manera unilateral el contrato suscitado entre las partes.
>
> Lo anterior, aun sin tener autorización por parte del Ministerio de Trabajo, esto, encuentra sustento en la Resolución 2014003070 del 21 de noviembre de 2014, mediante la cual no repuso la decisión contenida en la 2014001870 del 27 de agosto de 2014 frente a la no autorización de despido del demandante, misma que fue recurrida, pero que mediante acto administrativo 2014003392 del 29 de diciembre del mismo año, confirmó lo decidido, para concluir, que en ningún momento esta entidad, autorizó el despido del actor (fls. 94-104).

Concluyó que si bien para la data de finiquito del vínculo contractual, el trabajador no se encontraba incapacitado, sí contaba con restricciones o recomendaciones médicas vigentes, situación que era conocida por su empleador y que, por ende, conllevaba la confirmación de la decisión impartida por el *a quo*.

En lo que hace a la imposibilidad para el reintegro, alegada por la sociedad convocada a juicio, que fundamentó en el hecho de no tener oficinas ni clientes en Cali, advirtió «*que esto en su momento pudo haber sido una causal de despido frente al trabajador, sin embargo, la entidad convalidó todo lo aquí acontecido con el actor, cercenando los derechos de este*», amén que,

> [...] no se evidencia que se haya alegado tal situación en las instancias administrativas, tanto es que cuando la demandada le propuso al demandante su traslado a la ciudad de Bogotá, ante la negativa de aquel y dada la solicitud al Ministerio de Trabajo, este ente, dispuso no exhortar al señor Marín Silva para trasladarse a aquella ciudad a prestar sus servicios.
>
> Es así, que queda a discreción de la entidad demandada, una vez haga efectivo el reintegro del demandante, que realice los trámites tendientes o para la reubicación del trabajador o para que realice las diligencias tendientes a definir la situación laboral del demandante.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolverlo.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia recurrida, en sede de instancia revoque la proferida por el *a quo* y, en su lugar, se le absuelva íntegramente.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera, que fueron objeto de réplica y, enseguida se estudian de manera conjunta pues, no obstante orientarse por sendas distintas, acusan similar elenco normativo, se complementan en la argumentación y, pretenden el mismo fin.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, acusa interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; infracción directa del 2 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y, aplicación indebida del 186 y 306 del CST; 1 de la Ley 52 de 1952; 99 de la Ley 50 de 1990, 17 modificado por el 4 de la Ley 797 de 2003 y, 22 de la Ley 100 de 1993.

Sostiene que no son motivo de discusión, los hechos que tuvo por acreditados el Tribunal, que el reproche se soporta en el haber considerado que los solos padecimientos de síndrome del túnel carpiano y epicondilitis media, eran suficientes para activar la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pasando por alto que, tal como se dejó sentado en providencia CSJ SL5700-2021, la protección a la discapacidad se otorga cuando el trabajador puede verse discriminado debido a su limitación, pero «*si esta no compromete ni afecta su participación plena y efectiva en condiciones de igualdad con los demás,* ***no hay lugar a aplicar el resguardo***» (negrita en el texto).

Afirmó:

> Una correcta intelección del artículo 26 denunciado, le imponía el deber al fallador de determinar si en el asunto de marras existía certeza en la significatividad de la limitación y de los obstáculos, indagar si las patologías diagnosticadas desde antes de iniciar el contrato de trabajo –como fue aceptado y no se debate- serían un motivo de discriminación en el campo laboral o si estas se tradujeron en una afectación **relevante** que impidieran el desempeño normal en las actividades que ejercía el

> trabajador para que demandaran la protección legal del fuero de salud (...)

Resalta que no es cualquier afectación al estado de salud la que da lugar a la discapacidad, «*sino aquella que resulte relevante, significativa, limitante y que exponga al trabajador a una situación de discriminación por no poder desarrollar las labores para las que fue contratado*» y, que, sumada a las barreras del medio, genere un impedimento para el normal desarrollo de las funciones por las que se contrata a un empleado, tal como lo dispone el artículo 2 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013. Manifiesta que la luz del nuevo concepto de discapacidad, consagrado en este precepto, la discapacidad no se mira desde la simple existencia de patologías o limitaciones, sino en la suma de estas y los obstáculos que existieren y que impiden el normal desarrollo de las labores, lo que no aconteció en el *sub lite*, en el que «*las patologías ni eran significativas –y así lo tuvo por probado- ni estaban calificadas como relevantes, incluso, el demandante opositor* ***ni siquiera se encontraba incapacitado al momento del despido*** *–así lo fulminó el fallador y no se debate-*» (resaltado del original).

Asevera que jamás se trató de un despido discriminatorio, pues incluso, al momento de la vinculación del trabajador, ya padecía el síndrome del túnel carpiano y la epicondilitis media, aspecto que no se controvirtió; patologías que no impidieron que fuere vinculado y, menos aún, desarrollar las funciones que le fueron asignadas.

VII. RÉPLICA

Para Marín Silva el cargo no está llamado a prosperar porque las partes no acordaron la temporalidad de la relación laboral, no definieron o determinaron la obra o labor contratada y menos aún, fue demostrada por la sociedad recurrente, quien no acreditó que su vinculación hubiere obedecido al reemplazo de personal en vacaciones. Resalta que en vigencia del contrato le fueron emitidas recomendaciones e incapacidades médicas las que eran de conocimiento del empleador y, que el examen médico de egreso evidencia que, a su retiro, tenía controles pendientes con la EPS, así como una cirugía de ligamentos de rodilla izquierda

VIII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los mismos artículos denunciados en el cargo anterior.

Como causa eficiente de la vulneración, lista los siguientes errores de hecho que atribuye al Tribunal:

1. Dar por demostrado sin estarlo, que, al momento del despido, el señor JOHN EDILBERTO MARÍN SILVA se encontraba en condiciones de discapacidad.

2. No dar por probado, estándolo, que, de acuerdo con el nuevo concepto de discapacidad, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el señor JOHN EDILBERTO MARIN SILVA no era sujeto de la protección que otorga el fuero de salud, ni

siquiera contaba con incapacidades y recomendaciones médicas vigentes.

3. Dar por probado, sin estarlo, que la terminación del contrato de trabajo fue discriminatoria.

4. No dar por probado, estándolo, que ni la terminación del contrato de trabajo, ni la actitud de la empresa RECURSIVOS SERVIAYUDA SAS, ha sido discriminatoria ni retaliativa.

5. Dar por demostrado, sin estarlo, que se encontraba limitado para desarrollar las labores por las que fue contratado.

6. No dar por demostrado, estándolo en toda la evidencia, que el señor JOHN EDILBERTO MARIN SILVA no se encontraba limitado para desarrollar ni las actividades laborales ni las cotidianas de su vida personal.

Asevera que los yerros fueron resultado de la errónea apreciación de: recomendaciones médicas (f.° 109-122); correos institucionales (f.° 138-157), examen de egreso (f.° 34), comunicación de traslado (f.° 238 y 345), carta de finalización del contrato de trabajo de 1 de julio de 2015 (f.° 254), Resoluciones n.° 201003070, 2014001870 y, 2014003392 de 21 de noviembre, 27 de agosto y 29 de diciembre de 2014, respectivamente (f.°94-103, 214 y 104-108).

Además, de la preterición de: auto 2015009739 de 12 de noviembre de 2015 (f.° 257-258), relación de incapacidades discontinuas otorgadas entre el 20 de mayo y 22 de junio de 2015 (f.° 449-452), respuesta dada por el trabajador a la orden de traslado (f.° 346-347), aclaración de información brindada por la demandada ante las dudas del trabajador (f.° 353-354), escrito de tutela presentada por el demandante (f.° 51-76), diligencias de descargos del 2 y 16 de diciembre de 2014 y

30 de junio de 2015 (f.° 387-391, 394-395, 405-408) y, Resolución 2016000741 de 29 de marzo de 2016 (f.° 255-256).

Afirma que sin desconocer los hechos que tuvo por demostrados el *ad quem,* la vinculación del demandante en virtud de un contrato de obra o labor desde el 27 de febrero al 9 de mayo de 2013, su reintegro a partir del 28 de octubre de esa anualidad; que al momento de su vinculación la compañía ya conocía de las patologías que le aquejaban de síndrome del túnel carpiano y epicondilitis media, que no cuenta con una calificación y limitación significativa y, menos aún, con incapacidades médicas para el momento del despido ocurrido el 1 de julio de 2015, aquel pasó por alto que tampoco tenía recomendaciones médicas y que sus padecimientos no eran relevantes o significativos.

Refiere que una correcta valoración de las recomendaciones e incapacidades médicas otorgadas al trabajador, le hubieran permitido colegir al juzgador de alzada que, le fueron expedidas 2 meses antes de que terminara el contrato de trabajo; que en su historia clínica se anota que tenía «***un buen estado general***» y que para el 10 de octubre de 2014 se le emiten recomendaciones médicas por 3 meses, es decir, hasta diciembre de esa anualidad, las que se prorrogan por un período igual, esto es, hasta febrero de 2015; que las afectaciones de salud del trabajador, dos meses antes del finiquito laboral, tuvieron que ver con un esguince de ligamento cruzado que no, con el síndrome del túnel del carpo ni la epicondilitis media y, que el examen

médico de egreso no da cuenta de la limitación en el desarrollo de sus labores con ocasión de aquellas patologías (resaltado del original).

En lo que hace a los correos electrónicos, indicó que de ellos no logra extraerse la existencia de recomendaciones médicas para la fecha del despido y que, por el contrario, dan cuenta del conocimiento que se dio a la empresa de las incapacidades concedidas en el año 2014 y en los meses de febrero, marzo, mayo y junio de 2015, así como de la solicitud de permisos para asistir a las citas de control médico, los que detalla y de los que afirma, de haberse analizado de manera «*acertada, íntegra y completa*», el colegiado de instancia se habría dado cuenta que para el 1 de julio de 2015 «***no existían recomendaciones médicas ni incapacidades que impidieran la terminación del contrato de trabajo***», conclusión a la que llegó el mismo Ministerio de Trabajo en auto 2015009739 de 12 de noviembre de 2015 (negrita y subraya del texto).

De la carta de traslado del trabajador y de las resoluciones emitidas por el ente ministerial del trabajo, indica que se podía extraer que, en aras de garantizarle su labor, el empleador le solicitó aceptar el traslado a la ciudad de Bogotá DC, teniendo en cuenta que no contaba con más clientes donde reubicarlo en la ciudad de Cali, razón que lo llevó, además, a solicitar autorización a aquella cartera, para proceder a su despido o se le exhortara a ser trasladado, solicitudes que fueron negadas y que conllevaron a que se mantuviera al trabajador «*ejerciendo funciones en compañías*

con las que ***no contaba con contrato comercial hasta el 1 de julio de 2015***», fecha de terminación del vínculo laboral. Resalta que la negativa del ministerio «*no fue eterna ni permanente en el tiempo. Se supeditó al momento en que la compañía peticionó la autorización y mientras el empleado tuviere a su favor incapacidades, recomendaciones o procedimientos médicos vigentes*».

Asegura que si el Tribunal le hubiera dado una lectura acertada a las resoluciones acusadas y a la respuesta a la solicitud de información dada por la empresa el 24 de abril de 2014, habría concluido que la actitud de RECURSIVOS SERVIAYUDA SAS, siempre se ha ajustado a la ley, toda vez que contrató un trabajador con patologías de salud que en nada afectaban su rendimiento laboral, fue condenada a reintegrarlo cuando la causal de desvinculación fue objetiva al haber sido contratado única y exclusivamente para suplir una vacante, como él mismo lo aceptó en el escrito de tutela.

De las diligencias a descargos indica que, de aceptarse la existencia de recomendaciones médicas para el trabajador, él ni siquiera las respetaba pues, dentro de ellas estaba la de evitar las vibraciones razón por la cual la empresa lo remitía a hacer el trabajo de mensajería en transporte diferente a motorizado, pero al ser propietario de una moto, la usaba cotidianamente ignorando lo que los médicos tratantes le habían ordenado en el año 2014.

Concluye que, de las pruebas obrantes en el plenario, mal apreciadas y no valoradas, se extrae que las patologías

que aquejaban al demandante no eran significativas, que no se encontraba limitado por ellas, que al momento de la finalización del contrato no había sido calificado y, que tampoco contaba con recomendaciones médicas o incapacidades que hicieren procedente la protección que le fue otorgada.

IX. RÉPLICA

Afirma que existe mala fe de su empleador, quien fue en contravía de la decisión del Ministerio de Trabajo que prohibió la finalización de la relación laboral, «*pasando por alto no solo una orden ADMINISTRATIVA del Ministerio sino una orden de un juez constitucional*».

X. CONSIDERACIONES

El fallador de segundo grado, confirmó la protección a la estabilidad laboral reforzada reclamada, por considerar, en primer lugar, que no había lugar a realizar pronunciamiento de la terminación del contrato de trabajo acaecida el 9 de mayo de 2013, no solo porque constituía cosa juzgada al haber sido materia de pronunciamiento en fallo de tutela proferido el 1 de octubre de esa anualidad, a través del cual se ordenó su reintegro, sino porque, revisado el escrito de demanda «*por ningún lado se indica dentro de las pretensiones que se deba evacuar el estudio en ese sentido*».

Del estudio del acervo probatorio, indicó que no podía pasar por alto que las patologías de síndrome de túnel

carpiano y epicondilitis media que padece John Edilberto Marín Silva, le fueron diagnosticadas «*desde antes de su ingreso a prestar sus servicios a Recursivos Serviayuda S.A.S.*», no obstante, consideró «*irrelevante este supuesto*», en tanto el estudio se contraía «*a determinar si a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, esto al 1° de julio de 2015, se encontraba en alguna situación de salud particular, que lo haga candidato de tal protección especial como trabajador*».

Encontró demostrado que al trabajador le fueron emitidas una serie de restricciones y recomendaciones médicas por parte de la EPS SOS y Fundación Ideal, de las cuales tenía pleno conocimiento su empleador, tal como dan cuenta los mensajes emitidos a través de correos electrónicos, los que también informaban de las incapacidades, citas de control y procedimiento quirúrgico pendiente por realizarle al momento de la terminación de su contrato de trabajo, correspondiente a cirugía de corrección de ligamento cruzado de rodilla.

Del examen médico de egreso indicó que valorado el 9 de julio de 2015, el galeno dio cuenta «*que se encontraba con una serie de restricciones y procedimiento quirúrgico por definir*», situación que para el *ad quem* «*hacía imposible el cumplimiento de su labor, toda vez, que se logra inferir que su estado de salud era incompatible con la labor, pues su cargo era como auxiliar de servicios generales y de manera indefectible requería de sus manos para prestar su servicio*», es decir, «*ese padecimiento de salud constituye una limitación*

física incapacitante para desempeñar sus actividades laborales».

Agregó que, aunque «*no desconoce que el demandante no tiene una calificación, como tampoco que no cuente con una limitación significativa, sin embargo, si hay serios indicios de que existió un actuar discriminatorio por parte de la entidad demandada*», dentro de los cuales resaltó el traslado que intentó de su trabajador a la ciudad de Bogotá DC en el año 2014, el permiso elevado ante el Ministerio de Trabajo para que se autorizara su despido y, el hecho de una vez haber conocido los padecimientos del trabajador, invocar como causal para la terminación del contrato, la finalización de la obra para la que fue vinculado, sin haber acreditado tal situación en juicio.

Refirió, además, que de la comunicación de terminación del contrato de trabajo de folio 254 se advertía, que la razón del finiquito era la cesación del término de 4 meses de protección de la tutela que ordenó su reintegro, aspecto del cual señaló que, aunque en la decisión constitucional «*no se evidencia que se haya tutelado de manera definitiva o transitoria o que se haya dispuesto algún termino para que cesaran los efectos del fallo*», aquella situación debió ser alegada una vez se cumplió aquel término, «*pero no se hizo*», fue tan solo el 1 de julio de 2015, aun conociendo del estado médico del trabajador así como las restricciones que se le habían dado y la orden de cirugía que tenía pendiente, que «*soslayó la situación particular que para esa data padecía el señor Marín Silva y en su lugar, encontró como causal*

supuestamente objetiva, que debía terminar de manera unilateral el contrato suscitado entre las partes», aún sin haber obtenido autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

Como quedó visto, no son materia de discusión los siguientes soportes fácticos: *(i)* que el demandante laboró para Recursivos Serviayuda SAS, mediante contrato de trabajo del 27 de febrero al 9 de mayo de 2013, *(ii)* fue reintegrado el 28 de octubre de 2013 en cumplimiento de orden judicial emitida dentro de la acción de tutela que instaurara en contra de su empleador, *(iii)* fue desvinculado nuevamente el 1 de julio de 2015, *(iv)* padece de síndrome de túnel carpiano y epicondilitis media y, *(v)* el empleador solicitó al Ministerio de Trabajo autorización para el despido, la que fue negada mediante acto administrativo.

Así las cosas, la Sala debe resolver si el Tribunal se equivocó al identificar los supuestos para activar la garantía de estabilidad reclamada y, confirmar la orden de reintegro impartida por el juez de la primera instancia.

Desde la senda jurídica, importa recordar que en reciente decisión esta Corporación precisó el alcance de la protección de estabilidad laboral prevista en el 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 la que se crearon disposiciones para garantizar

el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Al respecto, indicó:

> ***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 la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:
>
> (i) La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
> (ii) 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.
>
> 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*». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.

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 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 los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

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.

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

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

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 no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador 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. 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.

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).

Ahora bien, desde la lente de los hechos, y a partir de las probanzas acusadas, se observa:

Al folio 254 del cuaderno del juzgado obra misiva adiada de 1 de julio de 2015, por medio de la cual se pone fin a la relación laboral que ató a las partes por «***Finalización de la obra o labor contratada***». En aquel documento se expresó:

> Dando alcance a la comunicación enviada a usted el día 9 de mayo de 2013 la empresa ratifica el contenido de la misma y se permite informarle que la labor para la que usted fue contratado finalizó el 09 de mayo de 2013.
>
> Se sustenta esta decisión teniendo en cuenta que la misma obedece al cumplimiento de la condición resolutoria contenida en el contrato de trabajo de acuerdo al literal d) del artículo 61 del C.S.T.
>
> Sobre el particular es preciso indicar que dicha decisión, ajustada a derecho, le fue comunicada a usted el 09 de mayo de 2013, sin embargo la misma fue controvertida por usted mediante acción de tutela que se adelantó ante el Juzgado Veinte Penal Municipal con Función de Control de Garantías cuyo fallo declaró la acción constitucional como improcedente.
>
> No obstante lo anterior, la decisión proferida por el Despacho fue impugnada por usted y el fallo revocado por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Cali con Funciones de Conocimiento y

mediante el cual se resolvió tutelar los derechos por usted invocados, razón por la cual usted fue reintegrado desde el diez (10) de mayo de 2013 hasta el 01 de julio de 2015.

Habiendo aclarado lo anterior, es preciso recordarle que las decisiones de los jueces de tutela, de acuerdo al artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 tienen una vigencia máxima de 4 meses desde su notificación, tiempo durante el cual era su obligación acudir ante la justicia ordinaria para que resolviera de fondo respecto de lo decidido, acción judicial que no ha sido impetrada o notificada por usted a mi representada aun después de 1 año y medio desde su reintegro en cumplimiento del fallo citado, por tanto, y con atención al artículo citado anteriormente los efectos de la misma no se encuentran vigentes a la fecha.

Por lo antes manifestado y tal como fue indicado en el presente documento la empresa reitera que la obra para la cual usted fue contratado finalizó el 09 de mayo de 2013 y teniendo en cuenta que los efectos del fallo de tutela no se encuentran vigentes la empresa le comunica que el contrato vigente en virtud del reintegro a usted concedido finaliza a partir de hoy 01 de julio de 2015.

Se le hace entrega con el presente documento de la autorización para el examen médico de egreso el cual deberá ser realizado por usted dentro de los 5 días hábiles siguientes a la entrega de la presente comunicación, copia de su liquidación de prestaciones sociales la cual será consignada a usted en su cuenta de nómina, copia de carta de autorización para retiro de cesantías (La original será remitida a su domicilio).

Nada distinto a lo expuesto por Recursivos Serviayuda SAS como sustento del finiquito del nexo laboral coligió el Tribunal de dicha probanza pues, en suma, son dos las razones esgrimidas por el empleador para soportar aquella decisión: i) la ausencia de acción judicial ordinaria por parte del trabajador transcurridos 4 meses después de su reintegro constitucional, en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 y, ii) la finalización de la obra para la cual fue contratado.

Al respecto, sostuvo el *ad quem*, que en relación con la primera no se advertía que la justificación adosada resultara coetánea con la decisión de desvinculación, toda vez que «*si el fallo de tutela, mediante el cual se ordenó el reintegro del demandante a la empresa demandada, data del 1° de octubre de 2013 y la causal de terminación del contrato el 1° de julio de 2014 fue fundamentada en que cesó dicha protección, esta situación, debió ser alegada una vez cumplido el termino de 4 meses que indica la norma, pero no se hizo*», decisión que no reprocha la censura y que por sí sola, la mantiene incólume, pues es sabido que las acusaciones exiguas o parciales no sirven al propósito de derruir la sentencia impugnada, en tanto se mantiene revestida de la doble presunción de acierto y de legalidad (CSJ AL1264-2023).

De otra parte, tampoco logra acreditar que la obra para la cual contrató al trabajador hubiere finalizado el 9 de mayo de 2013, como allí se indica, y lo sostuvo el juzgador de segunda instancia, hecho que no puede extraerse, como lo pretende la censura, de las Resoluciones n.° 2014003070, 2014001870 y, 2014003392 de 21 de noviembre, 27 de agosto y 29 de diciembre de 2014 (f.° 94-103, 356-358 y, 104-108 cuaderno del juzgado), no solo porque la solicitud que allí se eleva se fundamenta en causales distintas sino también, porque ante la autoridad administrativa se incurrió en la misma omisión. Así se indica en los dos primeros actos administrativos citados, en los que se señaló:

> Cabe precisar, que según las argumentaciones que arguye la empresa, no queda evidenciado que el interés de terminación del contrato de trabajo suscrito con el colaborador, sea por razones objetivas, se argumentan como justas causas, la insubordinación y rebeldía por la no aceptación del traslado a la ciudad de Bogotá y la inasistencia a laborar sin justificación un día, es claro que la empresa peticionaria debe acreditar plenamente la configuración de la causal que aduce o invoca para solicitar la autorización del despido y adicionalmente hacer cumplir el procedimiento disciplinario que tenga establecido para sus trabajadores bien sea en el contrato, en el reglamento de trabajo o en pacto o convención colectiva, lo cual en el presente caso no se evidencia.

Con relación a los correos electrónicos y las incapacidades médicas, antes que demostrar los yerros achacados al Tribunal, reafirman su decisión, pues los visibles a folios 138-157 cuaderno del juzgado, dan cuenta de los diferentes permisos e incapacidades médicas concedidas al trabajador demandante, documentales que demuestran que el empleador era conocedor de su estado de salud y si bien es cierto, no estaba incapacitado para la data del despido -1 de julio de 2015-, contrario a lo sostenido por el recurrente, si contaba con restricciones médico laborales, como da cuenta la documental del folio 114 en la que, con fecha 12 de mayo de 2015, el galeno tratante – fisiatra – enlista aquellas «*por 3 meses*».

El examen de egreso de folio 34 que se acusa como erróneamente apreciado, corresponde al efectuado al aquí demandante el 17 de junio de 2013, esto es, en data anterior a la del despido que aquí se analiza conforme a lo colegido por el Tribunal y a la orientación dada a los cargos, valoración que da cuenta que el trabajador en aquel momento se encontraba pendiente de la calificación del origen de sus patologías correspondientes a «*STC bilateral* –

Epicondilitis Medial Der.», así como de programación para cirugía de ligamentos de rodilla izquierda, lo que exhibe no solo la patología o deficiencia del trabajador sino que, se reitera, el empleador era conocedor de aquella.

En cuanto a las comunicaciones alusivas al traslado del trabajador a la ciudad de Bogotá DC (f.° 238-245 cuaderno del juzgado), resultan extensivas las consideraciones efectuadas en relación con la misiva de desvinculación, toda vez que el fundamento del desplazamiento lo hizo consistir la demandada en que «*Teniendo en cuenta que actualmente no contamos con empresas usuarias en la ciudad de Cali y por ende no existe labor, cargo o funciones a asignarle en esta ciudad, por medio del presente nos permitimos informar nuestra intención de trasladarlo a la ciudad de Bogotá D.C.*», sin que, como quedó visto con antelación, se hubiere demostrado en el juicio la ausencia de relaciones comerciales de Recursivos Serviayuda SAS en aquella ciudad, que impidieran el envío del demandante como trabajador en misión a una empresa usuaria, es decir, no se acreditó la justificación de aquella decisión.

El escrito de tutela que incorrectamente se acusa como no apreciado, dado que sí fue valorado por el juez de alzada, pues fue a partir de el que coligió la existencia de cosa juzgada constitucional, en relación con la terminación del contrato de trabajo acaecida el 9 de mayo de 2013, por lo que este reproche no se aviene a la técnica propia del recurso extraordinario, en tanto el juzgador no desapercibió dicha probanza.

De las diligencias de descargos de fechas 2 y 16 de diciembre de 2014 y 30 de junio de 2015, ningún elemento se desprende que sirva al propósito de la sociedad recurrente; la primera de aquellas corresponde a diligencia adelantada con el demandante por «*NO PRESENTARSE A NUEVO SITIO DE TRABAJO*» (f.° 386-391 cuaderno del juzgado), situación que resulta ajena a aquellas que motivaron la terminación del vínculo laboral que es a lo que se contrae el objeto del juicio y; las del 16 de diciembre de 2014 y 30 de junio de 2015 en las que se requiere a Marín Silva por realizar diligencias en motocicleta a pesar de habérsele entregado recursos para que lo hiciera en transporte público contrariando las recomendaciones y restricciones médicas (f.° 396-398 y 405-408), dan cuenta en la de diciembre que «*el trabajador se rehúsa a contestar el acta de cargos y descargos por lo anterior firman dos (2) testigos*» y, la que antecedió a su despido -30 de junio de 2015-, expresa que «*de igual manera no es solo la primera vez que pasa algo así hay veses (sic) que no tienen caja menor y me toca colocar de mi bolsillo de igual manera a pasado (sic) muchas veses (sic) pero siempre salgo con transporte del mio (sic) gracias por su atención en mi contrato no dice prestar plata para diligencias*».

Así las cosas, en ninguna equivocación incurrió el Tribunal, toda vez que como lo ha explicado la Corte y, se reitera, la protección comentada se concibe como una «*garantía de estabilidad*» que si bien no es absoluta, como mínimo, comporta la responsabilidad del empleador de efectuar los ajustes razonables y mantener al trabajador en

el empleo «*hasta cuando la discapacidad laboral le permita (...) prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa*» (CSJ SL12998-2017, reiterado en CSJ SL497-2021); o, vale aclararlo, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, como se explicó en el precedente jurisprudencial que se reprodujera con antelación, sin que ninguna de estas situaciones hallara demostración en el juicio, amén de que, acorde con dicha sentencia, no existe duda que el demandante presentaba unas deficiencias físicas relevantes en el mediano y largo plazo, conocidas ampliamente por el empleador, al igual que barreras de orden laboral con ocasión de las cuales se le emitieron recomendaciones laborales que dicho sea de paso, desconoció la demandada, condiciones que resultaban suficientes para dispensar la protección.

De lo que viene de decirse, los cargos no prosperan.

Las costas en el trámite extraordinario estarán a cargo de la sociedad recurrente, como quiera que hubo oposición. Se fijan como agencias en derecho la suma de $10.600.000.oo, que se incluirán en la liquidación que se practique con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 Código General del Proceso.

XI. 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 proferida el 25 de marzo de 2022, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que **JOHN EDILBERTO MARÍN SILVA** adelantó en contra de **RECURSIVOS SERVIAYUDA SAS.**

Costas conforme lo indicado en la parte motiva.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ