LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado ponente

SL1015-2026
Radicación n.° 08001-31-05-015-2014-00262-01
Acta 21

Bogotá D.C., diecisiete (17) de junio de dos mil veintiséis (2026)

La Corte resuelve el recurso de casación interpuesto por **SEGURIDAD PRIVADA LOST PREVENTION LTDA.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 30 de noviembre de 2020, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **ALEXIS LEONARDO RODRÍGUEZ DÍAZ** contra la hoy recurrente.

I. ANTECEDENTES

Alexis Leonardo Rodríguez Díaz demandó a la empresa recurrente con el propósito de que sea reintegrado al cargo de vigilante, o a otro de igual o superior categoría al que venía desempeñando para la fecha de su despido, que lo fue el 24 de octubre de 2013.

En consecuencia, solicitó el reconocimiento del equivalente a $30.000 diarios, desde el 23 de octubre de 2013 y hasta el momento en que efectivamente se realice el pago de las sumas adeudadas, al igual que las prestaciones sociales y la indexación. Subsidiariamente, solicitó que se le paguen los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el día de su desvinculación hasta el 15 de enero de 2014, así como la indemnización por el término faltante del contrato prorrogado, correspondiente a ochenta y dos días de salario, que equivale a $2.460.000, de acuerdo con el artículo 64 del CST, indexación, ultra y extra *petita*, y costas.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que: *i)* laboró al servicio de Seguridad Privada Lost Prevention Ltda., desde el 15 de junio hasta el 24 de octubre de 2013; *ii)* desempeñó el cargo de vigilante; *iii)* devengó un salario básico equivalente al mínimo más subsidio de transporte y horas extras para un total de $900.000; *iv)* el contrato por duración de labor determinada se prorrogó hasta el 15 de enero de 2014 y fue despedido sin justa causa el día 24 de octubre de 2013; *v)* en la liquidación de las prestaciones sociales no se tuvo en cuenta la totalidad del tiempo pactado en el contrato; *vi)* el pago de las prestaciones fue efectuado el 07 de enero de 2014; *vii)* el 09 de octubre de 2013 sufrió un *«accidente de trabajo por caída de su propia altura»* y tuvo traumatismo por aplastamiento de la rodilla; *viii)* Colpatria envió al empleador concepto de retorno laboral *«Apto con recomendaciones»*; *ix)* fue incapacitado el 25 de octubre de 2013 por tres días, por lo que al momento de ser despedido se encontraba incapacitado; y *x)* la demandada no solicitó permiso para

despedirlo por parte del Ministerio del Trabajo (f.os 45 a 59 y archivo digital).

Luego de admitida la demanda y surtido el trámite de notificación a la demandada, se designó curador *ad litem*, quien la contestó, manifestando que no le constaba ninguno de los hechos presentados, y no propuso excepciones (f.os 94 a 96 y archivo digital).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 31 de mayo de 2019, la Juez Quince Laboral del Circuito de Barranquilla resolvió (f.os 178 a 179 y archivo digital):

> PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante ALEXIS [RODRÍGUEZ] DÍAZ y la sociedad SEGURIDAD PRIVADA LOST PREVENTION LTDA., existió un contrato de trabajo escrito por el termino de tres meses que iban desde el 15 de julio de 2013 hasta el 15 (sic) de ese mismo año y que fue prorrogado por decisión unilateral de la demandada por tres meses más hasta el 15 de enero de 2014 donde el demandante desempeñó el cargo de Vigilante y devengando un salario de $900.000 pesos mensuales y que fue finalizado sin justa causa por parte de la demandada.
>
> SEGUNDO DECLARAR que el demandante ALEXIS RODRÍGUEZ DÍAZ se encontraban amparado por un fuero de estabilidad ocupacional reforzada de rango constitucional por motivos de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte de SEGURIDAD PRIVADA LOST PREVENTION LTDA., por tanto, dicha terminación del contrato de trabajo es ineficaz.
>
> TERCERO: CONDENAR a la demandada SEGURIDAD PRIVADA LOST PREVENTION LTDA. a reintegrar al señor ALEXIS RODRÍGUEZ DÍAZ en un cargo de igual o superior categoría al cual venía desempeñando o a otro de similares características de acuerdo a las recomendaciones médicas ordenadas por los médicos tratantes de la EPS y Medicina Prepagada a reintegrarlo desde el día 24 de octubre de 2013 de manera indefinida

CUARTO consecuencialmente CONDENAR a la demandada SEGURIDAD PRIVADA LOST PREVENTION LTDA. a pagarle al señor ALEXIS RODRÍGUEZ DÍAZ los salarios, prestaciones sociales desde el despido (octubre 25 de 2013) hasta la fecha en que se produzca su reintegro. Que para efectos de una condena en concreto fueron liquidadas a 30 de abril de 2019 y que asciende así:

Concepto	Valor
SALARIOS	$67.498.673,64
PRESTACIONES SOCIALES	$14.741.917,14
TOTAL	$82.240.590,78

QUINTO: CONDENAR a la demandada SEGURIDAD PRIVADA LOST PREVENTION LTDA. a pagarle al demandante Alexis Rodríguez Díaz la indemnización establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 180 días de salario.

SANCIÓN 180 DÍAS ART 26 LEY 361 DE 1997		
SALARIO MENSUAL	DIA DE SALARIO	180 DÍAS DE SALARIO
$900.000,00	$30.000,00	$5.400.000,00

SEXTO. CONDENAR a la demandada a pagar a favor del demandante las cotizaciones al sistema de Seguridad Social en salud y pensión previa liquidación del cálculo actuarial de las entidades a las cuales se encuentra afiliado y a las cuales deberá realizar el pago debidamente con sus respectivos intereses moratorios contemplados en el artículo 23 de la ley 100 de 1993

OCTAVO (sic) Que el valor de las cesantías deberá ser consignado en el fondo de cesantías en el cual se encuentra afiliado el demandante

NOVENO: (sic) CONDENAR en costas a la parte vencida.

DÉCIMO (sic). De no ser apelada esta decisión archívese el expediente

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En virtud de la apelación interpuesta por la pasiva, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, por sentencia de 30 de noviembre de 2020, confirmó la sentencia de primer grado y condenó en costas a la demandada.

El Tribunal estableció como problemas jurídicos a resolver: *i)* determinar si se demostró el estado de debilidad manifiesta del demandante para el momento de la desvinculación, así como el despido discriminatorio por parte de la demandada, a efectos de activar la protección de estabilidad laboral y, por otra parte, *ii)* si la aplicación del precedente constitucional acogido por el *a quo* fue desacertado y debía aplicarse el criterio decantado por esta Sala de la Corte.

Sostuvo que la sentencia de primer grado tomó partido por la posición sostenida por la Corte Constitucional en relación con el fuero de estabilidad laboral reforzada y puntualizó que los jueces tienen un mandato constitucional de someterse al imperio de la ley (artículo 230 CP), definió el concepto de la jurisprudencia y su rol como criterio auxiliar de aplicación de la ley, trascendiendo a un reconocimiento de fuerza vinculante, citando al efecto las sentencias CC C-284-2015 y SU-611-2017.

Edificó sus consideraciones en las premisas emanadas de la sentencia CC SU-049-2017 y señaló que esta protección es aplicable a todas las personas que tengan una afectación en su salud, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; ni cuenten con calificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Acogió el criterio con el cual la juez de primera instancia cimentó su decisión de reintegro, y siguió, como ya se dijo, la postura jurisprudencial adoptada por la Corte Constitucional, no sin antes aclarar que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional.

El *ad quem* se apoyó en las pruebas documentales arrimadas al proceso, entre otras, la terminación unilateral por parte del empleador que no expuso justa causa (f.° 21); la existencia del informe de accidente de trabajo que sufrió el demandante, acaecido el 9 de octubre de 2013 (f.° 27); la evolución médica plasmada en la historia clínica (f.° 28 y 29) y la autorización de servicios emitida por ARL Colpatria (f.° 31), para llegar a la conclusión de que el trabajador, al momento del despido, contaba con una *«situación de salud en menoscabo»* como consecuencia del accidente de trabajo aceptado por el empleador.

Acotó que para el momento del despido el demandante estaba en tratamiento médico, contaba con órdenes y autorizaciones expedidas por la ARL para restablecer su salud, con una diferencia de dos o tres días anteriores a la terminación del contrato de trabajo, lo cual permitió colegir al colegiado que la desvinculación de Rodríguez Díaz fue precedida de un acto discriminatorio, aunado al hecho de que el empleador prorrogó el contrato de trabajo hasta el día 15 de enero de 2014 (f.° 20), para unos pocos días después, de manera intempestiva, darlo por terminado sin

justificación alguna, de donde concluyó que el trabajador gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada.

Se abstuvo de atender la súplica subsidiaria del actor sobre reconocimiento de la indemnización, habida cuenta de que el despido acaecido en las circunstancias emanadas del fuero de salud invocado era ineficaz, de lo que se deriva el restablecimiento del contrato. Tampoco le fueron de recibo las razones aducidas por la demandada respecto a su situación económica, ni la posibilidad de apertura a un proceso de reorganización empresarial.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La empresa recurrente pretende que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado, le absuelva de las pretensiones del actor y provea en costas como corresponda.

Con tal propósito formula un único cargo, por la causal primera de casación, que no fue replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de incurrir en violación directa, por interpretación errónea de los artículos 1, 5 y 26 de la Ley 361 de 1997; 4, 48, 53 y 93 de la Constitución Política y 7.º del Decreto 2463 de 2001, en relación con los artículos 22, 23, 24, 27, 37, 39, 47, 54, 56, 62, 64; 186, 249, 306 y 307 del CST; 1.º de la Ley 52 de 1975; 1. ° y 99 de la Ley 50 de 1990; y 23 de la Ley 100 de 1993.

En la sustentación del cargo, la recurrente reprocha que el Tribunal se haya apartado del criterio de la Corte, como órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, desestimando la exigencia de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral para reconocer el fuero por estabilidad laboral reforzada.

Manifiesta que la hermenéutica adoptada por el Tribunal fue *«absolutamente desacertada»*, en la medida en que esta Sala ha enseñado que las personas pueden presentar una condición de salud que no necesariamente implique una situación de discapacidad y, además, la protección invita a que el amparo se dispense en situaciones en las que el trabajador pueda verse discriminado por esa razón, no cuando aquella no compromete ni afecta su participación plena y efectiva en condiciones de igualdad.

Recuerda que ha sido un criterio de la Corte que se requiere para dispensar esa protección estarse ante una situación objetiva, concretada en un grado relevante, con una limitación física, psíquica o sensorial moderada, esto es, un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o

superior al 15 %, no siendo determinante o suficiente que al momento del despido el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas (CSJ SL11411-2017, SL3723-2020, SL4609-2020, entre otras).

Puntualiza que en el sentir de la Corte no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida, por lo que no resulta cierta la conclusión del Tribunal cuando afirmó que la protección se materializa cuando se diagnosticó la *«caída de su propia altura recibiendo golpe en rodilla izquierda»*.

Señala que la propia Corte Constitucional ha morigerado su jurisprudencia sobre aquellas circunstancias de debilidad manifiesta, en los siguientes términos:

> i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Asegura la censura que según el actual criterio de la Corte Suprema, el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada (CSJ SL1360-2018) y que, en ese sentido, le corresponde al trabajador acreditar la circunstancia de discapacidad en cualquier grado de severidad para que se

active la presunción; y al empleador le incumbe, entonces, demostrar que no fue por tal razón, sino por una causa objetiva que decidió finalizar el vínculo (CSJ SL711-2021), pero si el trabajador no se enmarca dentro de una condición de discapacidad relevante no se activa siquiera la presunción, porque no es destinatario de la protección foral.

Manifiesta que es el trabajador quien debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud, en los grados previstos por el legislador, para que surja en su favor la protección legal, y al no entenderlo así, el Tribunal le dio un alcance que no tienen los artículos 1.°, 5.° y 26 de la Ley 361 de 1997; 4.°, 48, 53 y 93 de la Constitución Política.

Concluye la recurrente que los argumentos del Tribunal llevarían a la imposibilidad de terminar un contrato de un trabajador con cualquier tipo de enfermedad, así esa terminación no fuera por razón de su limitación, porque siempre se la asociará con la enfermedad, no con aquella que resulta relevante y que expone al trabajador a una situación de discriminación.

VII. RÉPLICA

Surtido el traslado a la parte opositora, no fue recibido escrito de réplica.

VIII. CONSIDERACIONES

Por la senda del puro derecho sobre el cual se edificó el cargo formulado, no se discuten las siguientes premisas

fácticas: *i)* la terminación del contrato de trabajo, que data de 24 de octubre de 2013, se produjo de forma unilateral y sin justa causa, aludiéndose a unos *«lineamientos internos de la empresa», ii)* Rodríguez Díaz sufrió un accidente de trabajo el 09 de octubre de 2013; *iii)* la historia clínica describió como antecedente, lo siguiente: *«Manifiesta que hoy a las 8:48 horas al estar laborando presentó caída de su propia altura recibiendo golpe en rodilla izquierda refiere dolor y edema en dicha zona además dificultad para la marcha»; iv)* se le diagnosticó al trabajador *«Traumatismo por aplastamiento de la rodilla»*, de acuerdo a la autorización de servicios emitida por la ARL Colpatria, a la par que le emitieron órdenes médicas para valoración por ortopedia y la práctica del procedimiento *«Inyección o infiltración de sustancia terapéutica»*, las cuales fueron emitidas un día antes de que el empleador tomara la decisión unilateral de dar por terminado el contrato; y *v)* la ARL Colpatria emitió concepto *«Apto con recomendaciones»* para el retorno laboral, evitando actividades que impliquen subir y bajar escaleras de manera frecuente o caminatas prolongadas y en terrenos irregulares, evitar agacharse, recibir inducción o reinducción al puesto de trabajo de acuerdo con los planes establecidos por la empresa, con énfasis en salud ocupacional.

Pues bien, no es cuestionable que cuando la censura esencialmente se fundamenta en un precedente de la Sala (CSJ SL, 14 sep. 2010, rad. 36471, SL19423-2014, SL2348-2020, entre otros), o tiene como sustento una sentencia de casación, el ataque debe enderezarse por la vía directa y, por regla general, en la modalidad de interpretación errónea de

las normas que la sustentaron, tal y como aquí fue formulado por parte del censor. Así, la Corte entiende que el debate ventilado es de orden jurídico, en la medida en que se cuestiona la forma en que el Tribunal interpretó la protección foral de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como que también se echa de menos la exigencia de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15 % para la determinación de la discapacidad.

La Corte debe analizar, entonces, si los fundamentos de la sentencia del *ad quem* fueron errados, acorde con la jurisprudencia de esta Sala, por cuanto se prefirió la aplicación del criterio expuesto por la Corte Constitucional sobre la materia.

Para resolver la impugnación es pertinente abordar el marco de la protección a la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las condiciones de aplicación de dicha garantía a los trabajadores, toda vez que la línea de pensamiento de la Corte, en cuanto a la interpretación del citado precepto normativo, abandonó el criterio de la identificación de la discapacidad sobre los porcentajes previstos en el artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001.

A partir de las sentencias CSJ SL1152-2023, SL1268-2023 y SL1818-2023, la jurisprudencia de esta sala de la Corte evaluó la orientación que venía manteniendo en torno al sentido y alcances de la protección establecida en el artículo 26 aludido y acentuó que la noción de *trabajador en*

situación de discapacidad debe ser entendida conforme 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, en relación con los hechos ocurridos a partir de la entrada en vigencia de esas normas.

Concluyó que el concepto de discapacidad es dinámico, pues ha evolucionado como consecuencia de diferentes factores y de acuerdo con la realidad, pudiendo hoy tenerse como una *construcción social* en la cual las deficiencias se tornan en aspectos derivados de la diversidad y la dignidad humana, no como motivo legítimo para denegar o restringir derechos humanos[1]. Luego, entonces, la discapacidad se reconoce hoy como un estadio *multidimensional* de la identidad, por lo que las leyes y políticas sobre tal diversidad se enfocan, no solo en medidas de rehabilitación, sino también en la promoción y conservación del empleo, sea libremente elegido o aceptado, o bien desempeñado en un mercado laboral abierto e inclusivo, con unas condiciones de trabajo justas y favorables en igualdad de condiciones con los demás, para evitar de esa forma un empleo segregado.

Con la expedición de la *«Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo»* de 2006 se enfatizó en un modelo con enfoque social y de derechos humanos, y se reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con particulares

[1] CRPD/C/GC/8: Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.

deficiencias y barreras externas, incluidas las actitudinales, que finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

La prohibición de discriminación y la protección de la igualdad son obligaciones fundamentales en virtud del artículo 27 de la Convención citada, que se extienden a las acciones de terceros, como en el sector empresarial, y se aplican a lo largo de *todo el ciclo de empleo*, que comprende la selección, la contratación y la vinculación, la permanencia en aquel, los programas de formación profesional, así como la protección frente a su desvinculación injustificada.

En Colombia, este instrumento fue aprobado por la Ley 1346 de 2009 y entró en vigor a partir del 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020), luego, entonces, *«configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad»* (CC C-066-2013) y se torna con carácter vinculante, para la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

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

Este concepto también concuerda con lo establecido en la Ley 1618 de 2013, que amplió a las *«deficiencias de mediano plazo»*, en tanto estableció:

> ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:
>
> 1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Destaca la Sala.

Prima facie, se entiende por discapacidad la situación que resulta de la *interacción* entre las personas con *deficiencias* físicas, psicosociales, intelectuales o sensoriales a mediano o a largo plazo, y cualquier tipo de *barreras* de su entorno, que limiten o impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Ahora bien, la citada Ley 1618 también definió que las *«acciones afirmativas son políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan»*.

A juicio de la Sala, sin duda, estas disposiciones se orientan a evitar la discriminación-- en el ámbito laboral -- cuando las personas con discapacidad reciben un trato menos favorable que otras personas (como es el despido), por alguna razón relacionada con la deficiencia que adquieren o

presentan, pues dan por sentado que se está ante una *incapacidad para realizar el trabajo*, esto es, se precaven despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que puede surgir cuando el trabajador, con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo, al interactuar con el entorno laboral ve obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás.

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 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, que se configura cuando concurren los siguientes elementos: *i)* una 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 similares condiciones de los demás y *iii)* el conocimiento de dicha situación por parte del empleador al momento del despido (CSJ SL1996-2024).

La deficiencia se concibe como una alteración de las funciones fisiológicas o de la estructura corporal de una persona que provoca la pérdida, defecto, anomalía o cualquiera otra desviación significativa, anatómica o funcional de la integralidad de la persona

; y, particularmente, como ajena a la protección laboral aquí estudiada, la deficiencia *a corto plazo*, física, mental, intelectual o sensorial es la que presenta síntomas controlados con un tratamiento inmediato o en un breve lapso se agota con el término de incapacidad inicial dictaminada por el médico tratante, con lo cual puede recuperarse la actividad laboral de forma regular y productiva, sin secuelas funcionales relevantes.

En lo que respecta a las barreras en el entorno laboral, es del caso recordar que *i)* el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 las define como *«cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad»*, que *ii)* no son inherentes a la persona ni a su deficiencia, sino que emergen de la organización del entorno físico, social, actitudinal o normativo[2] y que, al no estar diseñado bajo criterios de inclusión, imponen dichos obstáculos y *iii)*, en algunos casos, el término discapacidad empleado en el artículo reseñado debe entenderse como *«algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo»*, puesto que las barreras hacen parte del concepto de discapacidad de acuerdo con el enfoque adoptado en la convención.

[2] La Corte advierte que 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.

Las personas con discapacidad están en circunstancias de desigualdad frente a las demás debido a que enfrentan barreras que les limitan o impiden el acceso, en condiciones como los demás, en especial, para garantizarse el ingreso o la permanencia en el empleo con igualdad de trato, el reconocimiento como personas ante la ley, el respeto de su *autonomía, la capacidad de actuar, seguridad, movilidad, comodidad, comprensión, privacidad y comunicación,* sea a través de medios tecnológicos que requieran, para superar brechas digitales y culturales.

En ese sentido, el análisis de las *barreras* requiere un examen minucioso e integral de las labores que ejecuta el trabajador y cómo las condiciones del entorno pueden dificultar su participación efectiva. Para ello, es relevante y necesario, el examen de las funciones y actividades específicas del trabajo que podrían implicar su imposibilidad de ejecución como los demás.

Debe destacarse que en el ámbito laboral el trabajador tiene derecho a que esas barreras, comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas por aquél mediante *ajustes razonables* en el entorno de trabajo, constituyendo modificaciones, adaptaciones y el apoyo que se requiera – no son taxativas – para garantizar el goce o ejercicio del trabajo en igualdad de condiciones, o su inclusión en situaciones o entornos laborales que de no hacerlo le resultan accesibles.

Los ajustes deben fundarse en criterios objetivos y no pueden imponer *«una carga desproporcionada o indebida»* para el empleador, esto es, la razonabilidad o proporcionalidad de los ajustes requeridos podrán variar, según cada situación, lo que implica para los empleadores hacer un esfuerzo para identificar y proporcionar aquellos que sean imprescindibles para las personas con discapacidad hasta la medida lógica de sus posibilidades. En caso de no poder hacerlos deberá comunicar tal situación al trabajador.

Por ello, se itera, sin que esto implique un obligado estándar probatorio, al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada es necesario recorrer, por lo menos, tres aspectos: *i)* la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o enfermedad de mediano o largo plazo – factor humano –, y entender por deficiencia, conforme a la CIF, *«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*; *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 en el que se desempeñaba el trabajador antes de ser despedido-.

Así, si se concluye que el trabajador estaba en situación de discapacidad se activa la presunción y, por ende, si el

empleador que efectúa el despido no la desvirtúa, es preciso declarar la ineficacia de tal acto, acompañada de las órdenes de reintegro y 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.

Pero cabe precisar que la permanencia del trabajador con discapacidad no es automática ni indefinida, sino que está sujeta a una verificación de las condiciones que justifican el amparo y la adopción de ajustes razonables. Dicha evaluación debe realizarse con base en criterios objetivos y con atención a los principios de razonabilidad, proporcionalidad, igualdad y no discriminación.

Como se sostuvo en la sentencia CSJ SL1749-2025, *«si desaparecen los supuestos fácticos que daban lugar a la protección, el empleador recupera la libre facultad para terminar válidamente el vínculo laboral sin justa causa, siempre que la decisión no esté motivada por la discapacidad ni configure un acto discriminatorio»*.

Importa decir, eso sí, que no por ello el empleador pierda la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa objetiva, siendo que, para ese efecto, no emerge necesario que solicite autorización ante el Ministerio del Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad.

Para la Sala, es preciso que sea entendido que los jueces deben juzgar con *perspectiva de discapacidad*, lo que les implica considerar todos los elementos del caso, incluso, cuando no estén disponibles, pues en tales casos pueden decretar pruebas de oficio, recurrir a los testimonios, evaluaciones de expertos y cualquiera otra evidencia que ilustre cómo la deficiencia del trabajador interactúa o interactuaría con el entorno laboral, y garantizar que se examinen los componentes de la discapacidad.

De tal modo que el trabajador puede presentar una condición de tal magnitud que la limitación en el entorno laboral refulja evidente, y que, bajo la libre formación del convencimiento del juez, se tenga por probada su intensidad y duración, como ocurre cuando existen restricciones médicas, reubicación laboral, tratamientos en curso de alta complejidad, períodos largos de incapacidad, etc.

De ese modo, no es que toda la carga probatoria repose en hombros del trabajador, especialmente, en situaciones donde el empleador tiene acceso a información crucial sobre el entorno laboral, recordándose, además, que, conforme el marco normativo predicho, es este último quien tiene la obligación de demostrar que ha tomado las medidas adecuadas para mitigar las barreras identificadas a fin de que pueda desempeñarse en igualdad de condiciones que los demás de manera efectiva (CSJ SL1996-2024).

El grado de convicción del juez estribará en el cumplimiento del estándar probatorio emanado del artículo

61 del anterior CPTSS, aplicable al caso, que consiste en formar libremente su convicción sobre el objeto del litigio, a partir, inclusive, de un particular medio de prueba, sin que por ello se desconozca el deber de estudiarse o analizarse la totalidad de las pruebas decretadas y practicadas, debiéndose ser explícito en esta materia la motivación del fallo, por estar revestida la dicha valoración de los principios de publicidad y contradicción parte del debido proceso, de manera que, también deberá reflejar plena objetividad en su apreciación, entendida ésta como el desprendimiento en el proceso de valoración de los intereses de los sujetos del proceso o el sentir personal del juzgador.

Ahora, la Corte ha fijado su criterio en cuanto a que la protección está orientada a aquellas personas cuyas deficiencias de *mediano* y *largo plazo,* al interactuar con barreras de tipo laboral, le impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Las alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías mínimamente temporales, transitorias o de corta duración no son una discapacidad, de suerte que, a efectos de establecer si requiere de dicha garantía, debe valorarse el cumplimiento de las mencionadas características.

En ese contexto, conforme quedó dicho en la parte inicial de esta providencia, para efectos de identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta la existencia de lo sostenido, entre otras, en la sentencia CSJ SL1152-2023:

a. La deficiencia física, mental o sensorial;

b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado según la situación fáctica y basada en las pruebas, razón por la cual, corresponde identificar si la patología del trabajador reúne o no tales características;

c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, es decir, si el diagnóstico - traumatismo por aplastamiento de la rodilla- le dificulta al trabajador desarrollar plenamente sus roles ocupacionales, que, en este caso, hacían referencia al cargo de vigilante;

d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

El derecho de las personas en situación de discapacidad a la conservación del empleo, de acuerdo con lo reglado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conlleva la ineficacia del

despido del que fueren objeto, cuando quiera que se hubiere producido sin la autorización previa de la oficina de Trabajo, criterio fijado por la Sala para la resolución de controversias cuando se invocare y acreditare la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, aunque en el ordenamiento jurídico colombiano no existe una definición legal expresa de los plazos, es posible estructurar un criterio funcional a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009) y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, como lo señaló esta sala en la sentencia CSJ SL1749-2025:

> **Deficiencia de largo plazo**
>
> Estas comprenden aquellas que se extienden de forma indefinida o permanente en el tiempo, sin una expectativa razonable de resolución funcional. Se trata de afectaciones que persisten a pesar de la culminación del proceso médico o de la rehabilitación funcional, e incluso después de alcanzada la mejoría médica máxima, cuando las restricciones continúan y limitan de manera sostenida el desarrollo de actividades cotidianas o, para lo que aquí concita la atención de la Sala, el desempeño en el ámbito laboral. Algunos de los rasgos orientadores de la deficiencia pueden ser:
>
> - Duración prolongada o sin horizonte cierto de recuperación funcional.
> - Persistencia de restricciones tras alcanzada la mejoría médica máxima.
> - Naturaleza crónica, degenerativa, congénita o con secuelas permanentes.
> - Necesidad de tratamientos indeterminados, terapias de mantenimiento o medidas paliativas.
> - Afectación funcional continua, que no se resuelve con el paso del tiempo.
> - Prescripción de reconversión laboral definitiva por indicación médica especializada.
>
> Estos escenarios reflejan una alteración estructural o funcional que, en la medida en que se proyecta de forma sostenida, se

enmarca en los supuestos de protección reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, conforme a lo previsto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la CIF y la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Deficiencia de mediano plazo

Estas corresponden a aquellas que, sin ser permanentes, tienen una duración significativa y afectan la funcionalidad laboral de la persona durante un periodo intermedio (CSJ SL2210-2024). A título de ejemplo, sin que puedan dejar de considerarse otros, los siguientes pueden ser algunos rasgos orientadores de la deficiencia:

- Requerir tratamientos médicos, cirugías o procesos de rehabilitación sostenidos en el tiempo.
- No se resuelve en el corto plazo, pero admite un pronóstico razonable de recuperación en un horizonte intermedio.
- Genera afectaciones duraderas en la estructura o función corporal que exceden lo meramente transitorio.
- Implica una reducción real de la capacidad funcional.
- Requiere seguimiento clínico periódico con especialistas o tratamientos escalonados.
- Puede requerir, durante el tratamiento, limitaciones temporales en tareas habituales, cambios transitorios en su ejecución o reconvención laboral temporal.

Desde una perspectiva funcional, las deficiencias de mediano plazo suponen alteraciones significativas en las funciones corporales que inciden de manera sostenida en el desempeño de actividades básicas, particularmente en el ámbito laboral, sin ser transitorias ni alcanzar la permanencia propia de aquellas de largo plazo. Es decir, son afectaciones cuya evolución requiere un seguimiento clínico continuo, sin resolución inmediata ni recuperación funcional total en un corto plazo.

Las referidas situaciones pueden originarse en diversos diagnósticos clínicos o traumáticos que, sin importar su etiología específica, generan una afectación funcional sostenida, y reflejan una estabilidad relativa del estado de salud durante un período considerable. En todo caso, se trata de limitaciones que no ceden de forma espontánea ni inmediata y que inciden de manera prolongada en el desempeño laboral. Luego, lo relevante para el análisis jurídico no es su permanencia absoluta, sino su impacto funcional prolongado en el tiempo, más allá de lo circunstancial o momentáneo.

Cabe aclarar que en este punto del análisis se examina exclusivamente la presencia y duración funcional de la deficiencia, sin que ello implique aún valorar si existe discapacidad ni si se requieren ajustes razonables. Aunque en etapas posteriores puedan surgir necesidades relacionadas con

apoyos o ayudas técnicas, tales aspectos corresponden a momentos distintos del estudio jurídico. Lo que aquí interesa es establecer si la alteración en la estructura o función corporal posee una duración suficiente para ser calificada como una deficiencia de mediano plazo, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la Ley 1618 de 2013.

Deficiencia de corto plazo

Hace referencia a aquellas condiciones cuya duración es limitada y con una expectativa clara de recuperación pronta, sin que generen alteraciones funcionales significativas, secuelas ni afecten de forma sostenida el desempeño laboral.

Desde la perspectiva del modelo social y de derechos humanos de la discapacidad, acogido por la jurisprudencia mediante la interpretación de la Convención, y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estas situaciones no se encuentran en sí mismas cobijadas por el régimen de protección reforzada, ya que no implican una interacción sustancial con barreras del entorno ni afectan el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones. Se trata, en cambio, de afectaciones transitorias, o pasajeras que no alcanzan el umbral necesario para activar dicha garantía.

En conclusión, cuando del análisis probatorio efectuado por el juez se desprende que la condición médica corresponde a un evento pasajero o de corto plazo, resulta inane el estudio sobre la deficiencia o sobre las barreras y, por tanto, no sería procedente continuar con el examen de la configuración de una discapacidad o la obligación de realizar de ajustes razonables. La anterior delimitación metodológica garantiza que la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se oriente a quienes verdaderamente enfrentan deficiencias que se transforman en afectaciones persistentes en su funcionalidad y que, por ende, al interactuar con el entorno laboral hacen que la persona enfrente una barrera.

Por último, para determinar si las deficiencias son de mediano o de largo plazo, el juez del trabajo podrá valerse, adicional a los rasgos orientadores de mediano o de largo plazo ya enunciados, de un concepto técnico de rehabilitación, el cual debe relacionar la etiología demostrada, la descripción de las secuelas anatómicas y/o funcionales, el respectivo pronóstico, el estado actual del paciente, terapéutica posible y las posibilidades de recuperación, en los términos del artículo 2.2.3.2.2 del

Decreto 780 de 2016, modificado por el Decreto 1333 de 2018, el cual, desde una óptica disciplinar, establecerá la profundidad de la deficiencia en correspondencia con la limitación que incida en el desempeño laboral y, a falta de éste, podrá acreditarse con los soportes que demuestren la severidad de la alteración, funcional o anatómica, que limita directamente la realización del trabajo.

En el referido contexto, la determinación de una situación de discapacidad, analizada al amparo de la aludida Convención Internacional, no depende de un factor numérico, pues, mirarlo así no haría más que mantener una visión enfocada únicamente en la persona y sus limitaciones, cuando quiera que desde la teleología de aquella debe verse desde el concepto de la integralidad de la persona. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene así vocación de aplicación en los campos de la seguridad social pero para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales, o para establecer el estado de invalidez que pudiera dar origen a la prestación pensional por tal razón.

Por ello, esta sala de la Corte se ha apartado de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para todas las personas que tengan una afectación de salud en los términos de la sentencia CC SU-049-2017, lo que abriría paso a la prosperidad del cargo formulado, pues el Tribunal adoptó un criterio que dista de la línea de pensamiento que tiene trazada la corporación (CSJ SL1152-2023, SL1268-2023 y SL1818-2023).

Sin embargo, de verse ello así, que no es el caso, en sede de instancia la Sala arribaría a la misma conclusión del *ad quem,* toda vez que la situación concreta del demandante permite concluir que se trata de un despido discriminatorio fundado en una situación de discapacidad susceptible de la protección del pluricitado artículo 26, como pasa a explicarse.

En el caso, por fenecer el vínculo laboral el 24 de octubre de 2013 por decisión unilateral del empleador, tal acto ocurrió en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (10 de junio de 2011), así como de la Ley 1346 de 2009, por la cual se aprueba la Convención (31 de julio de 2009), de manera que ello hace posible analizar la protección laboral por situación de discapacidad desde la perspectiva social y los derechos humanos.

En efecto, se recuerda que el inciso 2.º del artículo 1.º de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad señala que, *«Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».*

Ahora bien, téngase en cuenta que la convención para referirse a las personas que se encuentran en situación de

discapacidad, señala que estas «*incluyen*» a quienes tengan una deficiencia a largo plazo, lo que a juicio de la Sala deja abierta la posibilidad para ampliar la protección e incluir a otras personas en situaciones vinculadas o relacionadas con la discapacidad, sin que se cierre solo a quienes se les compruebe una deficiencia a *largo plazo*, pues lo fundamental en el marco de los derechos humanos es combatir la discriminación.

Dicho esto, se observa que la Ley 1618 de 2013 en el artículo 2° amplió las deficiencias a las de *mediano plazo*, pero no mencionó el término «*incluyen*» para referirse a las personas en situación de discapacidad, como sí lo hace la norma convencional; sin embargo, el alcance del mencionado artículo 2° debe armonizarse con la Convención, teniendo en cuenta que conforme al artículo 1° el objeto de Ley Estatutaria es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009, es decir, con el instrumento de Naciones Unidas.

En ese sentido, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad ha señalado en su jurisprudencia que, para lograr la igualdad de hecho de conformidad con la Convención, los Estados Parte deben velar por que no haya discriminación por motivos de discapacidad en relación con el trabajo y el empleo[3].

[3] Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 6 (2018), párr. 67.

En la observación núm. 6 del 26 de abril de 2018, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, al dar claridad respecto de las obligaciones de los Estados parte, y en relación con el artículo 5, párrafo 2, de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, con relación a la prohibición de la discriminación y la protección legal, igual y efectiva, establece en el punto núm. 20 lo siguiente:

> La "discriminación por motivos de discapacidad" puede afectar a personas que tienen una discapacidad en ese momento, que han tenido en el pasado, que tienen predisposición a una posible discapacidad futura o que tienen una **discapacidad presunta**, así como las personas asociadas a personas con discapacidad. Esto último se conoce como "discriminación por asociación". El motivo del amplio alcance del artículo 5 es erradicar y combatir todas las situaciones de discriminación y conductas discriminatorias que están vinculadas con la discapacidad». (Negrilla fuera de texto)

De lo anterior se desprende que la discriminación por motivos de discapacidad comprende también cuando se presume legalmente que existe una *discapacidad*, como sucede en este caso, que a pesar de que no se cuenta con los fundamentos clínicos especializados para constatar la deficiencia de *mediano o largo plazo*, ello no es óbice para inferir que la afectación física y funcional del trabajador, origina una deficiencia que, implícitamente, enfrentó al trabajador a una barrera de tipo laboral, conforme a las funciones del cargo que desempeñaba al momento de sufrir el accidente de trabajo, y que impedía que pudiera ejecutar sus actividades de vigilancia y seguridad en igualdad de condiciones que los demás o por lo menos en las que traía antes de ser despedido.

De esta manera, cuando por la situación especial del trabajador puede presumirse una discapacidad, como lo contempla la observación del Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, se amplía la protección contra la «*discriminación por motivos de discapacidad*», con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad, y su correlato, la no discriminación, pues son principios del derecho del trabajo que demandan su aplicación, máxime cuando la dignidad humana es el centro sobre el que gira la articulación de los derechos fundamentales de nuestro orden constitucional y del orden internacional adoptado por la Convención, acorde con lo expuesto por la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones de la OIT, en su estudio general de igualdad en el empleo y la ocupación (1998), que guarda relación con el convenio núm. 111 de la OIT, donde advirtió que, «*la prohibición de discriminaciones injustificadas con respecto a la ley se traduce en una mayor protección a las personas por parte de los tribunales y por el establecimiento de sanciones de diversa naturaleza*».

Así las cosas, en el informe del accidente de trabajo, obrante a folio 30 del cuaderno digital de primera instancia, en la casilla «*DESCRIPCIÓN DETALLADA DEL ACCIDENTE*», aparece consignado «*ME ENCONTRABA INSPECCIONADO LAS ÁREAS DEL SITIO CUANDO AL BAJAR POR LAS ESCALERAS SE ME TORCIÓ EL PIE, OCASIONÁNDOME QUE ME CALLERA (SIC) Y ME DIERA UN DOLOR EN LA RODILLA IZQUIERDA SOPORTANDOME TODO EL PESO*», lo que da cuenta de los roles ocupacionales que como vigilante

realizaba el trabajador. Aspecto que no fue controvertido por el empleador, responsable del diligenciamiento y reporte del informe ante la ARL.

Para la Corte, el trabajador experimentó un déficit, pérdida, o disfunción en la estructura o función de una parte específica del cuerpo, para este caso de una *extremidad*, de tal magnitud que la limitación en su entorno laboral adquirió la evidencia suficiente, al existir restricciones médicas, fisioterapias de recuperación, reubicación temporal laboral, etc., ya conocidas; por tanto, la afectación que sufrió el trabajador no fue de curación inmediata, sin embargo, el empleador no se permitió reconocer y evaluar la connotación o intensidad antes de tomar la decisión de terminar el vínculo laboral.

De esta manera, en el proceso quedó fuera de discusión que el trabajador contaba con una deficiencia al momento del despido como consecuencia de la lesión sufrida en la estructura corporal, tal y como se desprende del diagnóstico «*S870 Traumatismo por aplastamiento de la rodilla*» (Primera Instancia_Cuadernoprincipal_Expediente Primera Instancia_2022065841323.pdf f.° 34) que, sin lugar a duda, lo enfrentaba a unas barreras con el entorno laboral en el que se desempeñaba antes de ser despedido, lo cual se constata con la contrastación e interacción entre la limitación física padecida – se recomienda evitar subir y bajar escaleras o caminatas prolongadas-- y las funciones del cargo que desempeñaba, las cuales quedaron registradas en el informe del accidente de trabajo del empleador --recorridos

para inspeccionar las áreas de la empresa y subir y bajar escaleras--.

Además, se observa que del concepto médico de aptitud laboral emitido por ARL Colpatria (f.° 29 Primera Instancia_Cuadernoprincipal_Expediente Primera Instancia_2022065841323.pdf) es dable inferir que: *i)* el concepto emitido fue *apto con recomendaciones*, con un tipo de examen de *retorno laboral*, *ii)* la labor debe realizarse evitando *«actividades que impliquen subir y bajar escaleras de manera frecuente o caminatas prolongadas y en terrenos irregulares, así como evitar agacharse»*, *iii)* la labor de vigilancia, necesariamente, exige un desplazamiento o un ejercicio de la locomoción, *iv)* y el concepto fue emitido el 23 de octubre de 2013, un día antes del despido del trabajador, lo que conllevó a que Rodríguez Díaz no pudiera ejercer su actividad.

Tampoco apareció como controvertido que la aludida deficiencia que padecía el demandante era de conocimiento del empleador, al paso que los certificados de incapacidad dieron cuenta de la magnitud del diagnóstico. De igual forma, la empresa manifestó al trabajador que adoptaba la decisión del contrato de trabajo, a pesar de no existir una justa causa, por lo que procedió a liquidar el contrato, no obstante que días antes, el 16 de octubre de 2013, le notificó *«[…] que su contrato iniciado el 15 de julio del 2013 y pactado hasta el 15 de octubre de 2013, ha sido prorrogado hasta el día 15 de enero de 2014»*.

Ahora bien, la deficiencia física ocasionada por el accidente de trabajo se prolongó más allá del despido, en tanto que las autorizaciones de servicios por el traumatismo aludido incluyeron la realización de diez (10) sesiones de fisioterapia bajo orden médica del 22 de noviembre de 2013 (f.° 38), esto es, por un mes después de la terminación del contrato, lo cual deja ver claramente que al cotejar el cardumen probatorio que se relacionó, el proceso de recuperación o rehabilitación anticipaba una evolución sin resolución inmediata, y que el empleador no agotó las obligaciones derivadas de los artículos 4.° y 8.° de la Ley 776 de 2002, relacionadas con la adaptación a un trabajo compatible con las capacidades y aptitudes del trabajador, para lo cual debería efectuar los movimientos de personal que fueren necesarios, pero que, se repite, por su decisión unilateral de despido no agotó.

Además, lejos de desvirtuarse la presunción legal, los medios de prueba allegados denotan la configuración de un despido discriminatorio fundado en la limitación del trabajador quien, como ya se explicó, estaba expuesto a las barreras físicas de su actividad (vigilancia de una edificación), pues en dicha actividad una de las funciones esenciales del vigilante es la de que debía realizar recorridos por las instalaciones, lo que implicaba ejecutar caminatas, al igual que subir y bajar escaleras, acorde con lo registrado en el informe del accidente de trabajo, lo que guarda relación directa con las restricciones ordenadas por la ARL. Por ello, es lógico colegir que la pérdida de la movilidad en su rodilla izquierda le impidió realizar su trabajo en igualdad de

condiciones con los demás, sin que la empleadora adoptara medidas adecuadas para superar dicho entorno excluyente, pues procedió a un despido inmediato, casi que fulminante.

Luego, entonces, en cualquier caso, queda claro que, conforme a las circunstancias antes anotadas, en este caso es posible suponer legalmente que el trabajador se encontraba en una situación de discapacidad al momento del despido, lógicamente previsible por el empleador, quien contaba con el conocimiento suficiente respecto de la limitación del trabajador para desarrollar sus funciones, por lo que aquí se confirma la ocurrencia de un despido discriminatorio por motivos de discapacidad.

Así, demostrada la limitación para trabajar y que operó la presunción de la situación de *discapacidad* en que se encontraba el trabajador, como ocurrió, entonces según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el empleador debía contar con la autorización del Ministerio del Trabajo antes de efectuar *«despidos unilaterales y sin justa causa»*, sin que judicialmente se le exigiera al trabajador probar la razón real de la decisión del despido, por desproporcionado.

Y como la presunción del despido discriminatorio por motivos de discapacidad, como ya se dijo, aplica en esta oportunidad, es oportuno traer a colación lo que se explicó en la sentencia CSJ SL6850-2016, con relación al límite especial a la libertad de despido unilateral del empleador:

Esta Sala de la Corte ha sostenido en repetidas oportunidades que garantías como la que aquí se analizan constituyen un límite especial a la libertad de despido unilateral con que cuentan los empleadores. Por ello, siendo un límite a dicha libertad, no puede entenderse cómo, en todo caso, el empleador pueda despedir sin justa causa al trabajador discapacitado, sin restricción adicional al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese caso, bastaría que el empleador despidiera al servidor discapacitado sin justa causa, como lo puede hacer, en condiciones normales, con todos los demás trabajadores, con la sola condición del pago de una indemnización, sin dar razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la aplicación de la norma quedara plenamente descartada.

Tampoco es funcional a los fines constitucionales perseguidos por la norma. Ello es así porque la intención del legislador, entre otras cosas, fue la de que una autoridad independiente, diferente del empleador, juzgara de manera objetiva si la discapacidad del trabajador resultaba claramente «…incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar…» y es precisamente en el marco de los despidos unilaterales y sin justa causa que se puede ejercer esa atribución en toda su magnitud.

Si no fuera de esa manera, se repite, al empleador le bastaría acudir a la figura del despido unilateral y sin justa causa, sin revelar las razones de su decisión o expresando cualesquiera otras, para que la norma quedara totalmente anulada en sus efectos, de manera que nunca se lograría cumplir con la finalidad constitucional de promover un trato especial para las personas puestas en condiciones de discapacidad.

En ese sentido, la postura de la censura también es contraria a lo resuelto por la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, en la que, al examinar la constitucionalidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló que el despido unilateral e injusto del trabajador discapacitado, sin autorización de las autoridades de trabajo y con el simple pago de una indemnización, no atiende las finalidades constitucionales de la disposición, de lograr un trato especial para aquellas personas puestas en condiciones de debilidad manifiesta, por su condición física, sensorial o mental.

En este caso, por ejemplo, aún si (sic) el despido se dio en el marco de una reestructuración y una escisión, como lo alega la censura, antes de materializarse la decisión, para resguardar los propósitos constitucionales de la norma, la compatibilidad de la condición especial del trabajador con el ejercicio de determinado cargo, en perspectiva de los «…estándares empresariales…»,

debió ser revisada por una autoridad independiente e imparcial y no quedar sometida al mero arbitrio del empleador.

Dicha interpretación también insta al trabajador a que, en el marco de un despido sin justa causa, demuestre que la razón real de la decisión estuvo dada en su condición de discapacidad, lo que resulta del todo desproporcionado e inaceptable para la Corte.

Por esto la interpretación de la norma más razonable y acoplada al principio de igualdad, es la que prohijó el Tribunal, en virtud de la cual, a pesar de que el despido injusto indemnizado resulta legítimo en condiciones normales, «…en casos como el que se estudia, en el que la empresa conocía por sus propios directivos y el personal en general de la causa que daba origen a la disminución laboral del trabajador, la diligencia mínima que se esperaba en ejercicio de la buena fe contractual, era la de cumplir con los requisitos que exige la ley para proceder a la decisión de despido del demandante.»

Esto es, que el trabajador en condiciones de discapacidad no puede recibir el mismo trato que los demás, de manera que el empleador no puede acudir directamente a los despidos unilaterales y sin justa causa, sino que, previo a ello, tiene que cumplir con los presupuestos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La interpretación que favorece la verificación de las autoridades de trabajo, previo al despido unilateral e injusto del trabajador discapacitado, no resulta desproporcionada para el empleador y no quebranta su libertad de contratación. En efecto, en primer lugar, la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 tan solo implementa un control administrativo previo a la facultad de despedir, estructurado como una especie de acción afirmativa, en pos de la promoción de la igualdad real y efectiva en el ámbito del trabajo, que para nada inutiliza o vuelve irreales las libertades patronales, sino que las limita razonable y fundadamente.

Por otra parte, tal restricción no resulta desproporcionada para el empleador, pues si en realidad la discapacidad de un trabajador puede resultar incompatible con el ejercicio del empleo, de manera que puede afectar derechos y libertades fundamentales de la empresa, así lo podrá demostrar ante las autoridades de trabajo, con las pruebas que resulten relevantes.

Significa, entonces, que la situación de discapacidad se torna evidente cuando el trabajador padeció un cuadro

complejo de traumatismo en su rodilla y ni siquiera se le permitió desarrollar adecuadamente sus roles ocupacionales, cuya actividad habitual se hallaría en ejercicio de las funciones de un cargo de una empresa de vigilancia y seguridad privada, las cuales desarrollaba anterior al despido.

Y facultar a que el empleador termine el contrato de trabajo sin justa causa tan pronto el trabajador soporte un infortunio como lo fue el accidente de trabajo con las consecuencias funcionales conocidas, sería tanto como imponer obstáculos a los objetivos del art. 26 de la Ley 361 de 1997, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante una incontestable realidad.

Finalmente, en el examen de la realización de los *ajustes razonables* por parte del empleador para mitigar o eliminar las barreras que, en principio, como ya se expresó, comprometían la movilidad del trabajador, basta con señalar que dichas medidas, que deben ser entendidas como modificaciones o adaptaciones funcionales o locativas, *necesarias y adecuadas* para garantizar el goce o ejercicio de los derechos de una persona con discapacidad, no fueron efectuadas en lo más mínimo, toda vez que ni siquiera se tuvo la oportunidad de verificarse su razonabilidad al transcurrir quince (15) días entre la ocurrencia del accidente y el despido del trabajador, cuando contaba con incapacidad médica, prescindiéndose de sus servicios, sin tenerse en cuenta su estado de recuperación y rehabilitación.

Por lo dicho, el despido se presume discriminatorio por motivos de discapacidad, por lo que, como el empleador no demostró una justa causa o una causa objetiva para ello, o para establecer que el trabajador no se enfrentaba a una posible situación de discapacidad, el acto de terminación debe declararse ineficaz y ordenarse su reintegro, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutas y la sanción de 180 días de salario, tal y como lo impuso el *ad quem*.

En suma, el sentenciador de segundo grado concluyó que al momento del despido el demandante estaba en tratamiento médico, contaba con órdenes y autorizaciones expedidas por la ARL para restablecer su salud, que la desvinculación fue precedida de un acto discriminatorio y el trabajador gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada, y a pesar de que el *ad quem* tomó partido por un criterio del cual esta Corporación se aparta, lo cierto es que la Sala adoptaría idéntica decisión, de suerte que el cargo es fundado, pero no se casará la sentencia, porque se arriba a igual conclusión por razones diferentes.

Sin condena en costas en el recurso extraordinario, al ser fundado el cargo, pero no próspero.

IX. 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 dictada el treinta (30) de noviembre de dos mil veinte (2020) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso ordinario seguido por **ALEXIS LEONARDO RODRÍGUEZ DÍAZ** contra **SEGURIDAD PRIVADA LOST PREVENTION LTDA.**

Sin condena en costas.

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

Firmado electrónicamente por:



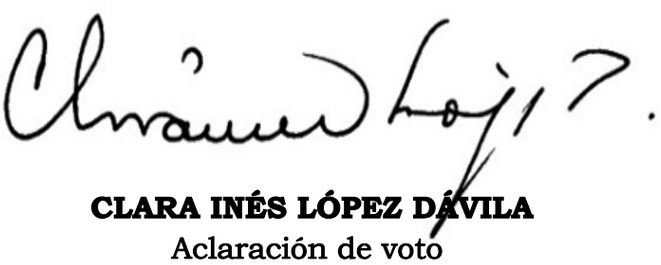
JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ
Presidente de la Sala
Aclaración de voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Salvamento de voto

VÍCTOR JULIO USME PEREA
No firma ausencia justificada



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Aclaración de voto

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: C22BE13B529CF7028A97190697D475347DF3AA2A989C5D69FE2227828A262947
Documento generado en 2026-08-27