



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL2146-2018

Radicación n.º 59771

Acta 17

Bogotá, D. C., trece (13) de junio de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **AGROPECUARIA LA REJA S.A.** contra la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 29 de junio de 2012, en el proceso ordinario laboral seguido por **JOSÉ HORACIO OCAMPO BLANDÓN** contra la sociedad recurrente y **CÉSAR ALBERTO ECHEVERRI RESTREPO**.

I. ANTECEDENTES

José Horacio Ocampo Blandón demandó en proceso ordinario laboral a Agropecuaria La Reja S.A., a fin de que fuera condenada al pago de los siguientes conceptos: *i)* las horas extras causadas desde el 15 de marzo de 2006 hasta el 16 de octubre de 2007; *ii)* a la reliquidación y pago de sus

prestaciones sociales, para lo cual se deberá tener en cuenta el salario mínimo legal percibido más el valor de las horas extras laboradas; *iii)* que como consecuencia de la declaración «*que en el proceso anterior adelantado entre las mismas partes en este proceso, hizo la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira en el numeral 5º de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia del 25 de marzo de 2010, **respecto de la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido por el actor***» (negrillas y subrayados del texto), se condene solidariamente a la demandada y al señor César Alberto Echeverri Restrepo a pagarle la suma de 200 smlmv, a título de perjuicios morales; y *iv)* que se declare que fue despedido a partir del 16 de octubre de 2007, por razón de su limitación, sin que mediara autorización de la oficina de trabajo del Ministerio de la Protección Social, por lo que su despido es ineficaz; *v)* que como consecuencia de tal declaración, se le imponga a la accionada su reintegro, sin solución de continuidad, a un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, a los aportes en pensiones desde la fecha del despido hasta el restablecimiento de la relación laboral, y a una indemnización a título de «*sanción*» equivalente a 180 días de salario a la data del despido debidamente indexados.

Como pretensiones subsidiarias, pidió que en el evento de que no se acceda a sus pedidos principales *iv)* y *v)*, se declare que su despido ocurrido el 16 de octubre de 2007, fue ilegal e injusto; que como consecuencia de lo anterior y

de la falta de pago de la totalidad de los salarios y prestaciones al momento de terminación del contrato, se condene a la demandada al pago del valor de la indemnización por despido injusto debidamente indexada y a la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST. Del mismo modo, solicita que como consecuencia de la declaración consistente en *«que en el proceso anterior adelantado entre las mismas partes en este proceso, hizo la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira en el numeral 5º de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia del 25 de marzo de 2010, respecto de la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido por el actor»*, se condene solidariamente a la sociedad demandada y al señor César Alberto Echeverri Restrepo, a pagarle a título de perjuicios morales en la modalidad de lucro cesante consolidado y futuro, el valor que se determinará mediante dictamen pericial, teniendo en cuenta la pérdida de la capacidad laboral del demandante y su imposibilidad de conseguir un trabajo remunerado; más las costas a cargo de la parte demandada.

Fundamentó sus peticiones en que laboró para el señor Cesar Alberto Echeverri Restrepo, mediante contrato verbal a término indefinido, desde el 13 de mayo de 2000, en la finca *«El Jazmín»* del Municipio de Pereira, desempeñándose en oficios varios, en un horario de 6:30 a.m. a 12:00 m. y 1:00 p.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes y el sábado de 6:30 a.m. a 12:00m.

Aseveró que el 7 de julio de 2002, sufrió un accidente de trabajo en el que un fragmento de guadua se le incrustó en el ojo izquierdo, lo que en últimas llevó a la pérdida total de la visión; que el infortunio fue atendido directamente por el empleador, ya que no se encontraba afiliado a riesgos profesionales.

Señaló que terminada la incapacidad siguió prestando sus servicios al demandante, pero a partir del 15 de marzo de 2006, hubo sustitución patronal y quedó como nuevo empleador la sociedad Agropecuaria La Reja S.A.; que en vigencia del contrato, demandó laboralmente a los hoy accionados, con el fin de reclamar además de algunos derechos laborales no concedidos, *«el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas que el sistema de seguridad social, de haber estado afiliado, le hubiera reconocido como consecuencia de la pérdida a de la capacidad laboral producto del accidente de trabajo»*.

Explicó que en la anterior demanda, solamente se pidió la simple declaración de culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo; ello en consecuencia, que con la jurisprudencia de la Corte, los perjuicios ocasionados al trabajador solo pueden ser cuantificados al momento de la terminación del contrato de trabajo; y que en ese primer proceso se tuvo en cuenta para efectos de la condena, que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el día 31 de enero de 2008, dictaminó una pérdida de capacidad laboral del 30.98%.

Afirmó que la demandada el 16 de octubre de 2007, Agropecuaria La Reja S.A., alegando supuestas justas causas, dio por terminado el contrato de trabajo, esto es, cuando se encontraba en trámite el recurso de apelación de la calificación de la Junta Regional de Invalidez; que los motivos invocados para la finalización de la relación laboral, no corresponden a la realidad, pues lo cierto es que, desde que presentó la primera demanda, fue acosado laboralmente, lo que lo llevó *«a hacer requerimientos al empleador, entre ellos el de mayo 15 de 2006, donde pone en evidencia las provocaciones y violaciones contractuales a que venía siendo objeto»*.

Aduce que a pesar de la pérdida de capacidad laboral, que la Junta Regional de Calificación de Invalidez había determinado desde el 12 de marzo de 2007, su empleador no solicitó autorización a la oficina de trabajo para despedirlo; que su salario durante todo el vínculo laboral correspondió al mínimo legal vigente.

Relató que los demandados al contestar el hecho dos del libelo genitor en la primera contienda, confesaron que el accionante laboraba cinco horas extras semanales, las cuales no fueron canceladas ni tenidas en cuenta para su liquidación final; que a la culminación del contrato de trabajo se concretaron tanto los perjuicios materiales como morales sufridos por el actor, a causa de las lesiones generadas en el accidente de trabajo que ocurrió por culpa del empleador, tal como se demostró en el proceso anterior.

Puntualizó que en la sentencia de segunda instancia, dictada por la Sala Laboral del Tribunal de Pereira, en aquella primera contienda adelantada contra los hoy accionados, para los efectos que interesen al asunto que hoy nos ocupa, se declaró:

- a) *En el numeral primero: que la sustitución patronal informada en el hecho sexto de esta demanda tuvo ocurrencia desde el 24 de diciembre de 2003.*
- b) *En el numeral quinto: que hubo culpa patronal en la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido por el demandante.*
- c) *En el sexto: que las condenas impuestas operaban "... sin perjuicio de la facultad del demandante de reclamar los derechos laborales que tenga a su favor, causados con posterioridad a la presentación de la demanda y a la terminación del contrato de trabajo."*
- d) *En el numeral octavo: que existe responsabilidad solidaria entre el señor CÉSAR ALBERTO ECHEVERRI RESTREPO y AGROPECUARIA LA REJA S.A. por el pago de todas las obligaciones laborales causadas hasta el 23 de diciembre de 2003.*
- e) *En el mismo numeral octavo: que todas las obligaciones que surgieron después del 23 de diciembre de 2003 corren a cargo exclusivo de AGROPECUARIA LA REJA S.A.*

Agropecuaria La Reja S.A. y Cesar Alberto Echeverri Restrepo, dieron respuesta conjunta a la demanda, se opusieron a todas las pretensiones; en cuanto a los hechos, aceptaron: la existencia de la relación laboral; que el demandante fue contratado para trabajar en la finca «El Jazmín» del Municipio de Pereira; el accidente de trabajo que sufrió el actor; que finalizada la incapacidad por causa del accidente de trabajo siguió laborando; que la sustitución e empleadores se presentó; la existencia del primer proceso que se adelantó por el demandante contra las mismas partes,

lo que allí se resolvió y el salario mensual que este devengaba. De los demás dijo, que no eran ciertos o que no correspondían a supuestos fácticos.

En su defensa adujo que el citado trabajador sufrió un accidente el 7 de junio de 2002, que se le hicieron todos los tratamientos ordenados por los médicos, como quedó demostrado en el primer proceso; que después de ese infortunio siguió trabajando, por lo que su despido ocurrido cinco años más tarde, no puede ser atribuido a su situación de minusvalía; que lo que aconteció fue que después de que el demandante presentó la primera demanda, «*se dedicó a incomodar a su patrono*» y se convirtió en una molestia, pues su manifestación era que «*con la demanda que había puesto tenía ganado el resto de la vida y palabras más palabras menos que no podía ser despedido*». Propuso las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido, temeridad, mala fe, cosa juzgada, y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Adjunto del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, en sentencia del 16 de septiembre de 2011, resolvió (f.º 210 a 219):

PRIMERO: DECLARAR que la terminación del vínculo laboral efectuada por la AGROPECUARIA LA REJA S.A. y padecida por el señor JOSÉ HORACIO OCAMPO BLANDÓN carece de validez.

SEGUNDO: Como consecuencia de la anterior declaración, se CONDENAN a la sociedad AGROPECUARIA LA REJA S.A. a REINTEGRAR al señor JOSÉ HORACIO OCAMPO BLANDÓN a un cargo que sea idóneo, de acuerdo a la capacidad laboral del demandante, debiendo efectuar para ello los movimientos de

personal que sean necesarios y brindar la capacitación necesaria para la apropiada reinstalación.

TERCERO: DECLARAR que el vínculo no ha tenido solución de continuidad y, por lo tanto, se CONDENAR a las sociedad AGROPECUARIA LA REJA S.A. a pagar al señor JOSÉ HORACIO OCAMPO BLANDÓN, la totalidad de los salarios, prestaciones sociales y demás pagos a cargo del empleador, según la legislación laboral, dejados de percibir por éste entre el 16 de octubre de 2007 y hasta la fecha que efectivamente se le reintegre a la empresa, teniendo para ello como base el salario mínimo vigente para cada anualidad.

Igualmente deberá la sociedad demandada cancelar al Fondo de Pensiones al que se encuentre afiliado el demandante, lo correspondiente a cotizaciones para pensión, por lo correspondiente al periodo corrido entre el 16 de octubre de 2007 y la fecha en que efectivamente se haga el reintegro.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad AGROPECUARIA LA REJA S.A. a pagar al señor JOSÉ HORACIO OCAMPO BLANDÓN, la suma de DOS MILLONES SEISCIENTOS DOS MIL DOSCIENTOS PESOS (\$ 2.602.200), por concepto de la sanción de 180 días que establece el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

QUINTO: CONDENAR a la sociedad AGROPECUARIA LA REJA S.A. a pagar al señor JOSÉ HORACIO OCAMPO BLANDÓN la suma de SETENTA Y OCHO MIL SESENTA Y SEIS PESOS (\$78.066), por concepto de trabajo suplementario generado en los meses de septiembre y octubre de 2007. Tal factor debe tenerse en cuenta al momento de liquidar las prestaciones que corresponden al demandante, en virtud de la orden de reintegro y pago de salarios emitida por el Despacho, de conformidad con la proporción a que correspondan.

SEXTO: DECLARAR PROBADA PARCIALMENTE la excepción de prescripción, respecto a los pagos por concepto de trabajo suplementario causados con anterioridad al 13 de septiembre de 2007. Se declaran no probadas las restantes excepciones.

SÉPTIMO: CONDENAR SOLIDARIAMENTE a la sociedad AGROPECUARIA LA REJA S.A. y a CÉSAR ALBERTO ECHEVERRI RESTREPO a pagar al señor JOSÉ HORACIO OCAMPO BLANDÓN, la suma de VEINTIUN MILLONES CUATROCIENTOS VEINTICUATRO MIL PESOS (\$21.424.000), a título de indemnización del perjuicio moral padecido por este por el accidente de trabajo ocurrido el 7 de junio de 2002.

OCTAVO: CONDENAR SOLIDARIAMENTE a la sociedad AGROPECUARIA LA REJA S.A. y a CÉSAR ALBERTO ECHEVERRI RESTREPO a pagar al señor JOSÉ HORACIO OCAMPO BLANDÓN las costas del proceso en un 80% de las causadas. Como agencias

en derecho, de conformidad con lo normado en el numeral 2.1.1 del Acuerdo 1887 de 2003 se fija la suma de \$6.500.000.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Apelaron ambas partes y la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Sede Bogotá, el 29 de junio de 2012, resolvió (f.º 15 a 31)

PRIMERO: REVOCAR el numeral octavo (8) de la sentencia del dieciséis (16) de septiembre del 2011, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira -Risaralda, y en consecuencia de (sic) CONDENA en COSTAS o agencias en derecho en un 20% del total de la condena de la sentencia apelada, más dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por las razones expuestas en esta providencia. Se CONFIRMA la sentencia apelada en todos los demás aspectos.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada a pagar las sumas a que fue condenada debidamente indexadas, en los términos señalados en las consideraciones de esta decisión.

TERCERO: COSTAS a cargo de la parte demandada, tasada en un salario mínimo legal mensual vigente, atendiendo lo previsto en el Acuerdo 1887 de 2003 y la Ley 1395 de 2010.

CUARTO: REMÍTASE el proceso al Tribunal de origen para lo de su competencia, atendiendo lo previsto en el Acuerdo de la presente medida de descongestión.

El Tribunal determinó que el problema jurídico que planteaba la parte demandada, consistía en establecer «*que el motivo de quiebra del contrato de trabajo fue diferente al estado de discapacidad que alega el demandante*».

En tal sentido el Juzgador de alzada al aludir a la discapacidad del accionante, dijo que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consagró un conjunto de prerrogativas a favor del trabajador que pierde su capacidad laboral por motivos de salud, por cuya razón el empleador en forma apresurada

e injusta toma la decisión de terminarle el contrato de trabajo, al ver mermada su productividad, disfrazándola con alguna de las causales justas de terminación unilateral del vínculo contractual, o en el mejor de los casos, por la incapacidad mayor de 180 días continuos, por enfermedad común, criterio que apoyó en las sentencias CSJ SL ,16 mar. 2010 rad. 36115 y C-531 de 2001.

Argumentó que en este asunto no existe discusión sobre el contrato de trabajo que celebraron las partes; que también se encuentra probado que el demandante tiene una pérdida de capacidad laboral de 30.98%, según el dictamen de «*la Junta Regional (sic) de Calificación de Invalidez*» (f.º 23 y ss.), pero que finalmente la «*Junta Nacional (sic)*», la estableció sólo en 23.20%; que el dictamen visto a folio 19 y s.s., permite que se le considere como discapacitado a la luz del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. «*de manera que revisada la norma anterior, dentro de su texto no se establece como requisito para tales efectos, que al momento del despido el discapacitado se encuentre gozando de una incapacidad laboral, como lo pretende hacer ver el recurrente demandado*».

Explicó que el estado de discapacidad se demuestra por lo menos con el dictamen «*de la junta*» donde se determine el porcentaje de pérdida de capacidad de trabajo en un gran porcentaje cuyo mínimo parte de un 15%, como lo adoctrinó la Corte en sentencia CSJ SL 31 mar. 2009, rad. 32510, de la cual citó un pasaje, así como algunos de los que dijo correspondían a la jurisprudencia más reciente, sin indicar más datos.

Arguyó que el demandante tiene una minusvalía en la modalidad de moderada, la cual oscila entre el 15% y el 25%, toda vez que la junta le estableció de pérdida de capacidad laboral equivalente al 23.20% y, por lo tanto, debía el empleador antes de terminar el contrato, solicitar autorización al Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social. Omisión que convierte el despido en injusto, dada la condición de discapacitado del accionante que lo hace beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada.

Finalmente, frente a este tópico dijo el sentenciador de alzada, que si bien es cierto el actor confesó en su interrogatorio de parte, no haber estado incapacitado en la fecha de su despido, *«para nada interesa esa situación, porque lo que importa es su estado de discapacidad, lo que le permite así realizar las labores para la cual fue contratado o reubicado»*. De lo anterior coligió, que el recurso de la parte demandada *«deviene»* al fracaso.

Seguidamente señaló que el problema jurídico del recurso del demandante hacía relación a las costas, porque considera que estas debían tasarse en un 100% y no en el 80% como lo determinó el *a quo*, teniendo en cuenta lo previsto en el inciso 3 numeral 2.1.1. del artículo 6º del Decreto 1887 de 2003, que en esa medida las *«agencias en derecho deben estimarse en la suma de \$16.043.466»*, y luego de algunas consideraciones concluyó que le asistía la razón al impugnante, por lo que las aumentó en un 20% más.

Finalmente adujo que se accedía a la indexación de las condenas distintas a las cesantías y prima de servicios, ya que, para estos últimos conceptos, lo procedente era el pago de la indemnización moratoria, «tema que no fue objeto de recurso», tal afirmación la apoyó citando un aparte de la sentencia CSJ SL 17 may. 2011, rad. 38182.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada Agropecuaria La Reja S.A. concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la empresa recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, y que, en sede de instancia, revoque el fallo dictado por el Juzgado Segundo Adjunto al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira y, en su lugar, absuelva a Agropecuaria La Reja S.A., de todas las pretensiones formuladas en la demanda inicial.

Con tal propósito formula un cargo, que no obtuvo réplica, el cual se pasa a resolver.

VI. ÚNICO CARGO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, los artículos 5 y 26 de la Ley 361 de 1997, lo que llevó al

Tribunal a la aplicación indebida de los artículos 27, 127, 249 y 306 del CST; 1604, 1605, 1606, 1607, 1610, 1614, 1616 y 1618 del CC; 186 y 192 del CST, este último modificado por el artículo 8 del Decreto 617 de 1954 y los artículos 1 y 2 de la Ley 52 de 1975, en relación también con el artículo 19 del CST.

En la sustentación, luego de aludir a las consideraciones tenidas en cuenta por el Tribunal al resolver el recurso de apelación de la parte demandada, aduce que es evidente el desatino jurídico del sentenciador de segundo grado en la lectura que hizo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, junto con la referencia a los pronunciamientos jurisprudenciales, para finalmente avalar el fallo apelado, que ordenó el reintegro del demandante y el pago de los salarios, prestaciones, indemnizaciones y perjuicios morales condenados.

Enseguida se refiere al texto normativo y dice que allí se establece que no es viable terminar el contrato de trabajo a una persona «*limitada físicamente o sensorial o psíquicamente*», es decir, que la limitación del empleado sea el «*móvil único y exclusivo del patrono para finiquitar la relación laboral*».

Estima el censor que tal como está redactado dicho precepto legal, no da espacio para concluir el establecimiento de una presunción legal o jurídica, por cuanto el artículo 26 de la citada Ley 361 de 1997, no encierra una inferencia o deducción lógica del legislador, en la que a partir de un

hecho antecedente deban necesariamente presumirse otros hechos, dando por probado o acreditado estos últimos.

Explica que es por ello, que la jurisprudencia de la Corte ha sostenido que la referida Ley 361 de 1997, garantiza la estabilidad laboral y por lo mismo es razonable extenderle a los trabajadores algunas disposiciones legales que consagran mecanismos especiales de amparo, de que gozan otros trabajadores que constitucionalmente tienen reconocido una protección superior, como por ejemplo los trabajadores en estado de embarazo, para que de tal forma les resulte más fácil establecer judicialmente el hecho que genera la protección especial, lo que se logra, según la Sala de Casación Laboral, siendo beneficiados con una presunción legal sobre las razones de su despido, tal como se admite en las sentencias CC T1083 de 2007 y T 125 de 2009, entre otras.

Puntualizó, que la utilización de dichas preceptivas resultaría aplicable por la ruta de la analogía de la ley, y no de las normativas legales que se citan en el fallo del Tribunal, ya que sin desconocer su importancia social, es claro que no consagran o fijan una presunción legal, *«entendida como el razonamiento lógico que hace el legislador con el fin de darle estabilidad a las relaciones de orden social, familiar y patrimonial»*, de tener por demostrado un hecho a partir de otro cuya evidencia probatoria no se discute.

Afirmó que la limitación física que exige la referida normativa junto con el criterio jurisprudencial contenido en

la sentencia CSJ SL 27 en. 2010, rad. 37514, debe ser «*moderada*» entre el 15% y el 25%, «*severa*» mayor de 25% pero inferior al 50% de la pérdida de capacidad laboral o «*profunda*» cuando el grado de minusvalía supera el 50%, pero, además, que el empleador conozca de tal estado de salud de su trabajador, así como que el retiro se dé por razón de su limitación física y sin permiso de la oficina de trabajo.

Señala que la protección contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, va dirigida, sin duda alguna, a las personas limitadas, e implica que los trabajadores que se encuentren en esta condición no pueden ser despedidos o su contrato finalizado por razón de su limitación física; que la citada ley contiene un régimen de carácter especial que trasciende el campo del sistema de seguridad social integral, pues su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, en la medida que su propósito es proteger los derechos fundamentales de las personas con limitaciones, previendo para quienes las padecen en los grados de «*severas y profundas*» la asistencia y protecciones necesarias.

Considera que en ese orden de ideas, se equivocó el juez de alzada al ratificar el reintegro del accionante en el cargo que desempeñaba en la demandada, ordenado por el juez de primer grado, pues si bien se acreditó que éste llegaba a una pérdida de capacidad laboral del 23.20%, tal situación conforme al artículo 26 no lleva al reintegro del trabajador al cargo que desempeñaba al ser retirado, ya que la normativa es clara en señalar que la sanción será lo correspondiente al

pago del equivalente a 180 días de salario, *«pero jamás, que si se acredita despido injusto, deba reintegrarse al trabajador»*

Insistió en el equívoco del Tribunal al encontrar injusto el despido del trabajador y confirmar el fallo apelado, pues tal injusticia la basó en la falta del permiso del Ministerio del Trabajo para despedirlo de la empresa, hecho que no se discute, pero el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo que contiene es la prohibición de que *«ningún persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo»*, pero por parte alguna esa norma dispone que un despido injusto pueda llevar necesariamente a condenar al empleador a mantener al trabajador despedido indefinidamente en su cargo, porque, reitera, la norma no consagra la prohibición de terminar un vínculo contractual laboral, y mucho menos contempla indemnización por eventuales perjuicios morales como equivocadamente lo decidió el Tribunal al confirmar el fallo apelado.

Expuso que de esta forma queda suficientemente acreditado el desatino jurídico del Tribunal, al ordenar el reintegro del demandante y el pago de las acreencias pertinentes, ya que le dio un alcance equivocado a los planteamientos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

VII. CONSIDERACIONES

Dado la senda escogida para orientar el ataque, no son objeto de discusión los siguientes fundamentos fácticos: *i)*

que a la fecha del despido el demandante tenía una pérdida de capacidad laboral equivalente al 23.20%; ii) que ese hecho era conocido por el empleador; y (iii) que la terminación del vínculo laboral fue unilateral y se realizó sin autorización de la oficina del trabajo.

En el caso que ocupa la atención de la Corte, la censura reprocha la hermenéutica que el sentenciador de alzada dio al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al entender que el despido del trabajador en estado de discapacidad, sin autorización de la oficina del trabajo lleva al reintegro, cuando lo correcto es que se ordene en estos casos, el pago de la indemnización de los 180 días de salario.

Comencemos con traer a colación el tenor literal de la norma en cita:

Artículo 26°.- *Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

El inciso 2. fue declarado condicionalmente exequible mediante sentencia C-531- 2000, bajo el supuesto de que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del

contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato».

Se observa entonces que el precepto legal en comentario declarado exequible condicionalmente, consagra la ineficacia del despido de quien, estando en estado de discapacidad, es desvinculado laboralmente, sin autorización de la oficina del trabajo. Así, con fundamento en dicha norma, el operador judicial de segundo grado, al establecer que el demandante, a quien se le diagnosticó una pérdida de capacidad laboral del 23.20%, fue despedido sin la respectiva autorización de la autoridad del trabajo, declaró la ineficacia de tal decisión, y por ende, su consecuente reintegro o reubicación, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales que derivaron de tal declaración, sin que tal determinación implique un entendimiento equivocado de la norma.

Esta Sala de la Corte ha sostenido en repetidas oportunidades que garantías como las que aquí se analizan, constituyen un límite especial a la libertad de despido unilateral con que cuentan los empleadores. Por ello, siendo un margen a dicha libertad, no es dable entender que en estos eventos el empleador pueda despedir a su empleado sin autorización de la oficina del trabajo, sin restricción adicional al pago de la indemnización, pues resultarían nugatorias las finalidades de la mencionada disposición, de lograr un trato especial para aquellas personas puestas en condiciones de

debilidad manifiesta, por su condición física, sensorial o mental.

Ahora, tal como lo indica el censor, el citado artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra la prohibición de terminar el contrato de trabajo de quien esté en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Por ello, si lo que se controvierte en el juicio es la justa causa del despido, el empleador tiene el deber de acreditar la efectiva ocurrencia de la misma, pues de no hacerlo, tal determinación, se considerará ineficaz y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios que consagra la norma en cita, sin que en este asunto sea objeto de controversia la inexistencia de la justa causa.

Frente a las argumentaciones del censor, respecto a que la redacción de la aludida normativa, no da espacio para concluir el establecimiento de una presunción legal o jurídica, hay que decir que la Corte en sentencia reciente CSJ SL1360-2018, rad. 53394, abandonó el criterio sostenido en la sentencia CSJ SL 16 mar. 2010 rad. 36115, reiterada en CSJ SL 10 ag. 2010 rad. 35794, en la que se venía sosteniendo que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso; para fijar como nuevo criterio *«que 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» (Subraya la Sala).

En efecto, en la citada sentencia dijo la Corte:

[...]

En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase a aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia física, sensorial o mental. Esto, en oposición, significa que las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.

*Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado **por razón de su limitación**», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.*

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su

limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que 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.

2.1. *Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.*

En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.

De hecho, en las consideraciones de la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, cuya lectura ha dado lugar a diversas interpretaciones y debates en punto al alcance de la protección especial de las personas en situación de discapacidad, que a la fecha parecen irreconciliables y que han arrojado pocos elementos

para la construcción de una doctrina esclarecedora, no se expresó que está prohibido el despido con justa causa de los trabajadores con discapacidad. Antes bien, lo que se recalcó es que la intervención de esa autoridad se justifica para garantizar si el trabajador puede ejecutar o no la labor para la cual fue contratado. En efecto, allí se expuso:

En cuanto al primer contenido normativo acusado por los actores, expuesto en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, para la Corte es claro que en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla. Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, **pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de “la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada” (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.**

En tal situación, el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha **causa legal de despido** y proteger así al trabajador.

Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que **la legislación que favorezca a los discapacitados “no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros”.**

[...] No se aprecia, entonces, que el ordenamiento constitucional sea desconocido por la norma acusada en la parte examinada, toda vez **que permanece el deber del Estado de garantizar que el discapacitado obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo.** No se puede olvidar que en ese momento se estaría ingresando en el campo de las distintas formas de invalidez que impiden desempeñarse a una persona laboralmente, para la protección en cuanto a su ingreso económico y en su integridad física y síquica,

en lo términos de la vigente normatividad sustantiva del trabajo (negrillas propias de la Sala).

*En consonancia con esta motivación, en la parte resolutive se declaró condicionalmente exequible el inciso 1.º de este artículo, bajo el entendido que «carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona **por razón de su limitación** sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato».*

Nótese, en consecuencia, que el Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador. Por el contrario, lo que señaló es que cuando estuviese soportada en esa razón –la limitación– se requería la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador.

*Así es que debe ser comprendida la referencia a justa causa consignada en la parte resolutive de ese fallo, pues de lo contrario, sería una contradicción lógica afirmar, por un lado, que carece de todo efecto jurídico «el despido o la terminación del contrato de una persona **por razón de su limitación**» y, por otro, castigar los despidos estructurados con fundamento en un motivo distinto a la discapacidad. Por esto, es importante engranar los argumentos de la parte motiva con los de la resolutive, para darle pleno sentido a la sentencia de constitucionalidad y entender que lo que en sentido amplio denominó la Corte Constitucional como justa causa o causa legal, hacía referencia a la particular situación del trabajador cuyo estado de discapacidad imposibilita la continuidad del contrato de trabajo.*

Con todo, aunque podría contra-argumentarse que la tesis aquí defendida, elimina una garantía especial en favor de los trabajadores con discapacidad, ello no es así, por varias razones:

Primero, porque la prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.

Segundo, la consecuencia del acto discriminatorio en la fase de la terminación del vínculo sigue siendo la misma: la recuperación de su empleo, garantizado mediante la ineficacia del despido con las consecuencias legales atrás descritas.

Tercero, el trabajador puede demandar ante la justicia laboral su despido, caso en el cual el empleador, en virtud de la presunción que pesa sobre él, tendrá que desvirtuar que la rescisión del contrato obedeció a un motivo protervo. Esto, de paso, frustra los intentos reprobables de fabricar ficticia o artificiosamente justas causas para prescindir de los servicios de un trabajador con una deficiencia física, mental o sensorial, ya que en el juicio no bastará con alegar la existencia de una justa causa, sino que deberá probarse suficientemente.

Cuarto, la labor del inspector del trabajo se reserva a la constatación de la factibilidad de que el trabajador pueda laborar; aquí el incumplimiento de esta obligación por el empleador, al margen de que haya indemnizado al trabajador, acarrea la ineficacia del despido, tal y como lo adocrinó la Sala en fallo SL6850-2016:

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.

Así las cosas, para esta Corporación:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con

el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas. (Lo resaltado es del texto original y lo subrayado de la Sala).

Por todo lo expuesto, los yerros jurídicos que el recurrente le enrostra al Tribunal no se presentaron y, por ende, el cargo no prospera.

No se condena en costas en casación, por cuanto no hubo réplica.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 29 de junio de 2012, por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial Sede Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JOSÉ ORACIO OCAMPO BLANDÓN** contra **AGROPECUARIA LA REJA S.A.** y **CÉSAR ALBERTO ECHEVERRI RESTREPO**.

Costas como quedó dicho.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS