



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**Magistrado ponente**

**SL3911-2020**

**Radicación n.º 80152**

**Acta 038**

*Estudiado, discutido y aprobado en sala virtual*

Bogotá, DC, catorce (14) de octubre de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **BEL-STAR SA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca el 5 de octubre de 2017, en el proceso que instauró **SIXTO ISAIÁS CRUZ**.

## **I. ANTECEDENTES**

Sixto Isaiás Cruz demandó a Bel-Star SA pretendiendo, en lo que concierne al recurso, que se le condenara a reintegrarlo a su puesto de trabajo, por haber sido despedido sin justa causa el 1 de agosto de 2012, cuando estaba en tratamiento con especialidad de

psiquiatría y con psicología, sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, con el pago de los salarios, las prestaciones sociales, las vacaciones, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, las sanciones por la no consignación de las cesantías en un fondo y por el retardo en el pago de los intereses sobre las mismas, el subsidio familiar, los intereses de mora y la indexación de las sumas objeto de condena.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que prestó sus servicios personales a Bel-Star SA desde el 17 de junio de 1993, que su último cargo fue de técnico colorista; que le correspondía manipular y desarrollar los nuevos tonos del área de compactos; que también ejerció como fabricante, desarrollando la manufacturación de labiales y compactos, entre otros, hasta el año 2006; que en ambos oficios tuvo una carga laboral de cumplimiento muy alta pues existía una producción diaria programada, que debía ser entregada con lineamientos precisos de calidad.

Señaló que a partir del año 2006 empezó a manifestar un delicado estado de salud, el cual se ha prolongado desde entonces, con sucesivas recaídas por diagnóstico de trastorno afectivo bipolar y depresión, principalmente, lo que llevó a que posteriormente sufriera infarto al miocardio; que en su historia clínica de la EPS Compensar se evidencian registros por «*detección de alteraciones del adulto*», «*alucinaciones*», depresión, remisión a psiquiatría para control, trastorno afectivo bipolar, tos y bronquitis, «*mareo y Cefalea Astenia Adinamia, y Trastorno de*

*Ansiedad*», «*por no poder dormir bien*», «*dolor en Región Cervical, síntoma de Esquizoides*», dermatitis, «*sensación de Ansiedad, Depresión, llanto fácil, Alucinaciones visuales*», y dolor en manos y brazos, entre otros; que el 1 de agosto de 2012 le fue terminado el contrato de trabajo, sin justa causa, fecha en la cual se encontraba bajo tratamiento médico con especialista psiquiátrico y psicológico, además estaba incapacitado; que a la fecha de finalización del contrato, la empleadora era conocedora de su delicado estado de salud y prolongado tratamiento médico, no obstante, para su desvinculación no existió autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Bel-Star SA al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó el contrato de trabajo celebrado con el demandante, la fecha de inicio de la relación laboral y el último cargo desempeñado por él.

Adujo que la terminación del contrato se produjo a partir del 26 de julio de 2012, sin justa causa, con el pago del valor correspondiente a la indemnización legal; que durante la vigencia de la relación laboral, el actor no puso en conocimiento de la empresa su estado de salud; y, que no tenía la obligación de pedir autorización alguna para terminar su contrato de trabajo.

En su defensa propuso las excepciones que denominó inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, compensación y pago, buena fe y prescripción.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante sentencia del 29 de julio de 2016 declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del demandante, efectuada por la demandada el 1 de agosto de 2012, y la condenó a reintegrarlo a partir de la ejecutoria del fallo; así como a pagarle \$89.635.333 por salarios causados, y los que se causen hasta que se haga efectivo el reintegro; \$3.734.805 por vacaciones, \$7.469.611 por primas de servicios, \$7.469.611 por cesantías y \$896.353 por intereses sobre las mismas, acreencias liquidadas hasta la fecha del fallo, al igual que los valores que se generen por los mismos conceptos hasta que se dé la reinstalación; igualmente autorizó a la empresa a descontar de la condena lo pagado por indemnización por terminación unilateral del contrato por valor de \$24.465.833, y la bonificación por la suma de \$11.220.000.

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, a través de sentencia del 5 de octubre de 2017, al resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes, modificó la providencia de primer grado en el sentido de condenar a la demandada a pagarle a las entidades de seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales, y a la Caja de Compensación Familiar, a las que se encontraba afiliado el demandante, las cotizaciones del período comprendido

entre el 1 de agosto de 2012 y la fecha en que sea reinstalado, confirmándola en lo demás.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal partió de que, de conformidad con el principio de consonancia, resolvería el recurso de apelación teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad.

Indicó que no fue motivo de reparo la decisión del *a quo*, en cuanto a la existencia entre las partes de un contrato de trabajo vigente entre el 17 de junio de 1993 y el 1 de agosto de 2012, en virtud del cual, el último cargo desempeñado por el demandante fue el de técnico colorista, devengando un salario de \$1.871.000.

Precisó que la controversia se centraba en verificar si el señor Cruz se encontraba en estado de debilidad manifiesta, en los términos del art. 26 de la Ley 361 de 1997, y de ser así, si su empleadora estaba enterada de esa condición, para considerar que omitió la autorización del Ministerio del Trabajo previa a la ruptura del contrato.

Al respecto, mientras el demandante alegó encontrarse amparado por la estabilidad laboral reforzada para el momento en que la demandada le terminó el contrato, esta última dijo que la desvinculación no se dio por la condición de salud de aquel, la cual además desconocía, sino por decisión unilateral sin justa causa, con el reconocimiento correspondiente de la indemnización legal.

Relacionó el art. 26 de la Ley 361 de 1997 y la sanción de ineficacia prevista en ella, de conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional C-531-2000.

Dijo que la aplicación de esa protección, sin embargo, supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el principio de buena fe, una de las cuales es que el empleador conozca o deba conocer el estado de «*discapacidad*» del trabajador en el momento de finiquitar la relación laboral, pues si la ignora, no puede alegarse que se violó el citado fuero, o que se vulneró la protección laboral reforzada, ya que una de las exigencias de la norma es que la terminación del contrato se produzca por razón de la limitación, lo que presupone el conocimiento previo por parte del empleador, así como de la deficiencia física o mental alegada.

Mencionó el art. 1 del Convenio 151 de la OIT citado en la sentencia CC C-531-2000 y la sentencia CC T-519-2003, en la que se estimó que no es suficiente la presencia de una discapacidad del trabajador que el empleador decida desvincular, sino que para que prospere la protección de la estabilidad laboral reforzada, se debe acreditar que su desvinculación laboral se debió a la condición particular del trabajador, es decir, debe estar plenamente demostrado el nexo causal entre la discapacidad o condición de debilidad manifiesta del trabajador y su desvinculación.

Aludió a los arts. 1 de la Ley 361 de 1997 y 7 del Decreto 2463 de 2001, este último, que consagra los diferentes grados de pérdida de capacidad laboral.

Sostuvo que la Corte Constitucional ha brindado un ámbito de aplicación amplio en lo que respecta a la definición de una persona con «*discapacidad*», objeto de protección de la regulación contenida en la Ley 361 de 1997; para el efecto citó las sentencias CC T-094-2010, T-198-2016 y SU-049-2017.

Agregó que con ocasión de los criterios plasmados en dichas providencias, si bien es cierto el demandante, para la fecha de terminación del vínculo laboral, aún no había sido calificado por la entidad competente para definir una pérdida de capacidad laboral, era indudable que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, condición que era de conocimiento de la empresa, pues su historia clínica expedida por Compensar EPS, daba cuenta de que presentaba trastorno bipolar, cuyos síntomas padecía desde el año 2006, siendo tratado por psiquiatría y psicología, y debiendo ser hospitalizado en varias oportunidades en centros de reposo, como Campo Abierto (f.º 32, 35, 38, 39, 43, 44, 49 y 55), lo que ponía de presente el grave estado en que se encontraba, por ello antes de terminar el vínculo laboral, independientemente de que existiera o no justa causa, debió el empleador solicitar permiso al inspector del trabajo.

En su sentir resulta extraño el argumento de la demandada, en el sentido de que no tenía conocimiento de los padecimientos del señor Cruz para el momento de finiquitar el vínculo laboral, pues tenía una enfermedad cuyos síntomas se venían presentando desde el año 2006, según la historia clínica allegada; aquel asistió a un número considerable de consultas, en diferentes fechas y horas del día, por lo que mínimamente debió pedir permiso para poder acudir a las mismas, además, estuvo hospitalizado, coligiéndose de esa manera el conocimiento del empleador frente a su sintomatología y padecimientos.

Concluyó que el empleador conocía del estado de salud de Sixto Isaías Cruz cuando le terminó el contrato de trabajo, sin haber solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo, y que su condición de salud se ratifica con el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca n.º 80270441-2980 del 30 de agosto de 2017, mediante el cual se le diagnosticó entre otras enfermedades, «*trastorno depresivo recurrente no especificado*», de origen común, con una pérdida de capacidad laboral del 47.10%, con fecha de estructuración del 22 de febrero de 2016.

Por lo anterior, no podían desconocerse sus antecedentes de salud, en consecuencia, concluyó que le asiste derecho a la reinstalación, con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos derivados del contrato de trabajo.



Advirtió que, si bien a la fecha de terminación del contrato no existía dictamen de pérdida de capacidad laboral del actor, de las circunstancias narradas se evidenció el quebranto de su salud, lo cual permite colegir que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, situación conocida por el empleador, por lo tanto, teniendo en cuenta los pronunciamientos de la Corte Constitucional referidos en forma precedente, es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

Añadió que el sistema normativo está integrado por la Constitución Política y las demás normas de rango inferior, así como por las demás las normas internacionales que conforman el denominado bloque de constitucionalidad, sin que pueda aceptarse que para aplicar una ley o una norma inferior, no deban considerarse los mandatos de la Constitución, pues los principios y derechos allí consagrados, irradian todo el ordenamiento jurídico.

#### **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**

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia atacada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado, y en su lugar la absuelva de las pretensiones del libelo introductorio.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica; los cuales se resolverán en forma conjunta, en la medida en que persiguen la misma finalidad y se complementan.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia de violar por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, el art. 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los arts. 64 del CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002; 41 de la Ley 100 de 1993; 5 y 6 de la Ley 776 de 2002; 2.2.5.1.1., 2.2.5.1.2, 2.2.5.1.3, 2.2.5.1.6, 2.2.5.1.38 y 2.2.5.1.49 del Decreto 1072 de 2015; 7, 167 y 226 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del 145 del CPTSS; y los arts. 44, 127 (modificado por el art. 14 de la Ley 50 de 1990), 186, 189, 192 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo; 1 de la Ley 52 de 1975; 97 de la Ley 50 de 1990; y, 7 de la Ley 21 de 1982.

En su desarrollo dice que acepta los presupuestos de hecho que sirvieron de fundamento a la sentencia del Tribunal, es decir, que al demandante se le diagnosticó una pérdida de capacidad laboral del 47.10%, con fecha de estructuración del 22 de febrero de 2016, según dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del 30 de agosto de 2017, y que le dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa el 1 de agosto de 2012, sin previo permiso del inspector del trabajo.

Indica que la errónea interpretación que le endilga a la decisión, radica en que no respetó el precedente jurisprudencial respecto de la correcta interpretación del art. 26 de la Ley 361 de 1997, criterio jurisprudencial que ha sido plasmado en la sentencia CSJ SL10538-2016, en la cual se señalan tres requisitos que deben reunirse para la aplicación de dicha norma, a saber, que el trabajador se encuentra con una limitación moderada, severa o profunda; que el empleador conozca de ese estado de salud; y, que termine la relación laboral «*por razones de su limitación física*» y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Afirma que según la errada interpretación que hizo el *ad quem* del art. 26 de la Ley 361 de 1997, basta con que el trabajador «*sufra de una limitación*» para que el empleador se encuentre enervado en su potestad de dar por terminado el contrato de trabajo, sin tener en cuenta que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha definido jurisprudencialmente, que no basta con que el trabajador tenga un padecimiento, sino que es necesario tener en cuenta la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral, como punto de referencia para deducir el conocimiento o desconocimiento del empleador sobre tal estado de salud.

Resalta que para el *ad quem* todo trabajador con alguna limitación, independientemente de la fecha de estructuración de su pérdida de capacidad laboral, se encuentra en estado de debilidad manifiesta, por lo que

debe ser reintegrado; intelección que se aleja del precedente jurisprudencial vertical, y que condujo a confirmar la sentencia de primer grado, cuando debió revocarse, y en su lugar, absolverla de las pretensiones del libelo introductorio.

## VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de violar por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, el art. 26 de la Ley 361 de 1997, en relación con los arts. 64 del CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002; 41 de la Ley 100 de 1993; 5 y 6 de la Ley 776 de 2002; 2.2.5.1.1., 2.2.5.1.2, 2.2.5.1.3, 2.2.5.1.6, 2.2.5.1.38 y 2.2.5.1.49 del Decreto 1072 de 2015; 7, 167 y 226 del Código General del Proceso, aplicables por remisión del 145 del CPTSS; 44, 127 (modificado por el art. 14 de la Ley 50 de 1990), 186, 189, 192 y 306 del CST; 1 de la Ley 52 de 1975; 97 de la Ley 50 de 1990; 18, 204 y 249 de la Ley 100 de 1993.

Señala que ello tuvo lugar por haber incurrido el Tribunal en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el contrato de trabajo del señor SIXTO ISAIAS (sic) CRUZ fue terminado por BEL STAR S.A. por su estado de salud
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que al momento de la terminación del contrato de trabajo el señor SIXTO ISAIAS (sic) CRUZ se encontraba en estado de debilidad manifiesta
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que para poder terminar el contrato de trabajo del señor SIXTO ISAIAS (sic) CRUZ, la empresa debía solicitar previamente autorización del inspector del trabajo.

4. Dar por demostrado, sin estarlo, que BEL STAR S.A. conoció dentro de la vigencia del contrato de trabajo del trastorno bipolar del señor SIXTO ISAIAS (sic) CRUZ.

5. No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo del señor SIXTO ISAIAS (sic) CRUZ terminó por causa legal.

Como pruebas erróneamente apreciadas, relaciona la historia clínica del demandante que da cuenta de las atenciones médicas del 24 de agosto (f.º 32), 1 (f.º 31) y 21 de diciembre de 2006 (f.º 34), 16 de enero de 2007 (f.º 35), 27 de marzo (f.º 37) y 16 de octubre de 2008 (f.º 38), 17 de enero (f.º 39), 7 de septiembre (f.º 43) y «29 de diciembre de 2009» (f.º 45), 4 de febrero de 2010 (f.º 46), 5 (f.º 48) y 24 de abril de 2012 (f.º 50), 30 y 31 de julio de 2012 (f.º 51); así como la carta de terminación del contrato de trabajo del 31 de julio de 2012 (f.º 61) y la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales (f.º 62). Y como prueba dejada de apreciar, la confesión rendida por el demandante al absolver interrogatorio el 29 de julio de 2016.

Como prueba no calificada, apreciada erróneamente, referencia el dictamen n.º 80270441-2980 del 30 de agosto de 2007 emitido por la Junta Regional de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, que calificó al demandante con una pérdida de capacidad laboral de origen común del 47.10%, con fecha de estructuración del 22 de febrero de 2016 (f.º 298 a 301).

Transcribe apartes de la sentencia del tribunal, y expresa que si éste hubiera tenido en cuenta el criterio jurisprudencial expuesto en la sentencia CSJ SL10538-

2016, para el análisis de la prueba, no habría incurrido en los errores endilgados.

Adujo que si el sentenciador de segundo grado hubiera apreciado debidamente la historia clínica que da cuenta de la atención médica del 24 de agosto de 2006 (f.º 32), habría encontrado que allí se relaciona como motivo de consulta «TOS», y que en el espacio «ENFERMEDAD ACTUAL», el mismo demandante dijo: «REFIERE EL PACIENTE QUE DESDE HACE 15 DIAS PRESENTA **“TOS”** CON EXPECTORACION (sic) AMARILLA, ADEMÁS DOLOR DE ESPALDA, FIEBRE NO CUANTIFICADA, CONSULTÓ HACE DOS DIAS LE ORDENARON ACETAMINOFEN», es decir, no se hace mención a que la atención médica hubiera sido por trastorno bipolar.

Igualmente si hubiera apreciado correctamente el folio 31, que da cuenta de la atención médica del 1 de abril de 2006, habría encontrado que allí se relaciona como motivo de consulta «**ALUCINACIONES**», y que en el espacio «ENFERMEDAD ACTUAL», el mismo actor dijo: «ALUCINACIONES VISUALES DE VARIOS MESES DOLOR EN PECHO OCASIONAL DEPRESIÓN **NO TRATAMIENTO**», es decir, no se menciona el trastorno bipolar, que es un concepto muy diferente al tema de alucinaciones.

Lo mismo ocurre con lo consignado como motivo de consulta, en los folios 34, 35, 37, 38, 39, 43, 44, 45, 46, 48, 50 y 51, los cuales fueron apreciados erróneamente por el juez plural, pues informan que las citas médicas a las

cuales acudió el señor Cruz no estuvieron motivadas en un trastorno bipolar, sino por otros diagnósticos disímiles.

Alega que quedó demostrado que no conoció la historia clínica del demandante durante la vigencia de la relación laboral, a la cual solo tuvo acceso con ocasión de la demanda que dio inicio al presente proceso, ello, porque sobre dicho documento pesa una reserva que restringe su acceso a personas diferentes al paciente, de acuerdo con la Resolución n.º 1995 de 1999 emanada del Ministerio de Salud, por ello lo que hizo el *ad quem*, fue suponer que conoció de las atenciones médicas recibidas por el trabajador, y de que el trabajador tenía unos padecimientos de salud.

Expresa que el sentenciador de segundo grado dejó de apreciar la confesión derivada del interrogatorio absuelto por el demandante el 29 de julio de 2016, en la cual dio cuenta de que al momento de la terminación del contrato no se encontraba incapacitado, y que no le había sido emitido un dictamen de porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Infiere que de haberse apreciado correctamente por el Tribunal la prueba documental y la confesión referidas, se habría encontrado que Sixto Isaías Cruz, al momento de la terminación de su contrato, no se encontraba incapacitado, y que su historia clínica no reportaba tratamientos ni atenciones por trastorno bipolar, luego, mal pudo concluir que al momento del despido se encontraba en estado de debilidad manifiesta, y por ende, gozaba de la protección

especial de la estabilidad reforzada consagrada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Señala que la jurisprudencia ha permitido demostrar los errores de hecho sobre las pruebas no calificadas, mediante la obligatoria demostración previa de los yerros endilgados sobre las que sí tienen dicha connotación; por ello, como la sentencia impugnada también se encuentra fundamentada en el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca (f.º 298 a 301), que da cuenta de que el demandante tiene una pérdida de capacidad laboral del 47.10% con fecha de estructuración del 22 de febrero de 2016, no podía el *ad quem* concluir que Bel-Star SA conocía del estado de salud del señor Cruz, y que esa fue la razón por la cual le terminó el contrato de trabajo, ya que este finalizó el 1 de agosto de 2012, es decir, 3 años y 7 meses antes de que se estructurara su enfermedad.

Concluye que los errores evidentes de hecho en que incurrió el juez plural, tanto en las pruebas calificadas, como en las que no lo son, fueron notorios, evidentes, protuberantes y manifiestos, puesto que saltan a simple vista, y tuvieron incidencia, ya que en vez de revocarse la sentencia de primer grado, dieron lugar a su confirmación.

## VIII. RÉPLICA

Asegura el opositor que ambos cargos presentan falencias técnicas.



Respecto del primero expresa:

[...] fundamentado en: A-) LA FALTA DE TÉCNICA en lo planteado, toda vez que por tratarse del cargo de Violación Directa por Interpretación Errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debió el impugnante exponer de manera clara y precisa cuál es el contenido de la prueba a la que refiere, qué es lo acredita o demuestra y en qué consiste el yerro de interpretación o de apreciación, aspectos que no obran en la argumentación ante la ausencia de un análisis razonado y crítico de la prueba apreciada, con los cuales puede hablarse de demostración del error en la resolución judicial. La verdad es que lo expuesto solo se detiene en el simple señalamiento de la prueba supuestamente mal valorada, sin que se precise el error de hecho manifiesto que pudo conducir o que condujo a la violación de la Ley sustancial, Es evidente que en la argumentación del cargo NO se hace exposición de índole jurídico o demostrativa de la violación jurídica, pues, tan solo se hace mención a algunas pruebas sin exponer el tema sustancial de naturaleza jurídica que supuestamente resulta violado [...]

En lo referente al segundo cargo, expone que por alegarse la violación indirecta de la ley, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debió el impugnante exponer de manera clara y precisa cuál es el contenido de las pruebas a las que refiere, qué es lo valorado por el fallador a partir de esas pruebas, qué es lo que la prueba acredita o demuestra según su criterio, y en qué consiste el yerro de valoración de éstas y el de la aplicación de la norma sustancial, aspectos éstos que no obran en la argumentación, ante la ausencia de análisis razonado y crítico de las pruebas apreciadas, con los cuales puede hablarse de demostración del error en la decisión impugnada.

## **IX. CONSIDERACIONES**

En forma preliminar se observa que la Sala no advierte las falencias técnicas puestas de presente por el opositor, en la medida en que los cargos propuestos fueron debidamente planteados con una formulación y desarrollo lógicos y coherentes; el primero, por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del art. 26 de la Ley 361 de 1997; y el segundo, por la indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de la misma norma.

En esta instancia están fuera de discusión los siguientes aspectos fácticos del proceso: *(i)* que Sixto Isaías Cruz estuvo vinculado con Bel-Star SA a través de un contrato de trabajo desde el 17 de junio de 1993 hasta el 1 de agosto de 2012, en virtud del cual desempeñaba como último cargo el de técnico colorista; *(ii)* que el contrato de trabajo se le terminó por la empleadora sin justa causa, con el pago de la respectiva indemnización, y sin pedir autorización al Ministerio del Trabajo; y, *(iii)* que la Junta Regional de Calificación de Invalidez mediante dictamen del 30 de agosto de 2017, lo calificó con una pérdida de capacidad laboral del 47.10%, con fecha de estructuración del 22 de febrero de 2016.

El Tribunal consideró, en acogimiento del precedente judicial sentado por la Corte Constitucional sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, que, si bien es cierto Sixto Isaías Cruz, para la fecha de terminación del contrato, aún no había sido calificado por la entidad competente para definir su pérdida de capacidad laboral, se encontraba en estado de

debilidad manifiesta, condición que era de conocimiento de su empleadora, pues su historia clínica expedida por Compensar EPS, acredita que presentaba trastorno bipolar, síntomas que padecía desde el año 2006, siendo tratado por psiquiatría y psicología, debiendo ser hospitalizado en varias oportunidades en centros de reposo.

Por su parte, alega la censora, que esta corporación ha creado una doctrina probable en relación con la correcta interpretación del art. 26 de la Ley 361 de 1997, plasmada en la sentencia CSJ SL10538-2016, en la cual señala tres requisitos que deben reunirse para la aplicación de dicha norma, a saber, que el trabajador se encuentre con una limitación moderada, severa o profunda; que el empleador conozca de ese estado de salud; y, que termine la relación laboral *«por razones de su limitación física»*, y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Alrededor del tema de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, la Corte ha realizado ajustes en su doctrina. En un primer lugar, adoctrinó 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»* (CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36115, reiterado en la CSJ SL, 10 ag. 2010, rad. 35794).

Sin embargo, posteriormente, en la sentencia CSJ SL1360-2018, al estudiar el alcance de la protección

contenida en el mencionado precepto, al momento de la finalización del contrato de trabajo, abandonó la doctrina expuesta en el párrafo anterior, para señalar 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»*.

Por lo tanto, al trabajador le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que por 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.

Conforme se expuso en la sentencia de la Corte Constitucional CC C-531-2001, el amparo del inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que prevé *«ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación»*, se evidencia como una protección al trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o psíquica, garantizando la permanencia del empleo y su integración en la sociedad mientras pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, e [...] *impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo [...]*, en ese sentido se asegura la igualdad en el empleo a las personas en situación de discapacidad.

La intelección dada en el presente asunto a la citada disposición, por parte del Tribunal, se aviene a la nueva

realidad normativa vigente a partir del 10 de junio de 2011, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en situación de Discapacidad, aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas en diciembre de 2006, aceptada en Colombia por la Ley 1346 de 2009 (complementada posteriormente con la Ley 1618 de 2013, la sentencia CC C-458-2015 y la Ley 1996 de 2019).

En el referido instrumento internacional se abrió paso a una concepción de la discapacidad distinta a la tradicional perspectiva médica, en la que era asimilada a una enfermedad o imperfección de la persona que era necesario corregir. Así, se implementó el denominado «*modelo social*», conforme al cual, aquella no se encuentra en el individuo sino por fuera de él, concretamente, en la sociedad. Bajo este entendimiento, la deficiencia o limitación física, intelectual, mental o sensorial de una persona, no es lo que la pone en situación de discapacidad, sino, exactamente, la imposibilidad de participar efectivamente en la sociedad, a causa de las limitaciones o deficiencias del entorno social.

Desde la perspectiva de la Convención, las personas en situación de 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*» (art. 1).

En el mismo sentido, el artículo 2-1 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 define la persona en situación de discapacidad, en los siguientes términos:

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.

Precisamente, debido al actual panorama jurídico, la Corte Constitucional en la sentencia CC C-458-2015, declaró la exequibilidad condicionada de las expresiones ajenas al modelo social de discapacidad, en el entendido de que debían ser reemplazadas por el concepto de «*persona en situación de discapacidad*». En tales condiciones, desde que Colombia adoptó el modelo social al aprobar la Convención, la cual fue ratificada el 10 de mayo de 2011 y, por ende, vigente en el país a partir del mes siguiente, con arreglo al artículo 45-2 de ese instrumento internacional, resultan extrañas al ordenamiento jurídico superior las expresiones peyorativas que ubiquen la discapacidad al interior de la persona, como ocurre con el concepto de limitación.

De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona *limitada* que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre

los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.

En esa medida, desde esa calenda, lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.

Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.

Por lo tanto, como quiera que el despido del demandante ocurrió el 1 de agosto de 2012, es claro que la demandada debía tener en cuenta la nueva realidad normativa vigente para la época, pues ya para esa fecha estaba en vigor la Convención.

Sobre el particular se pronunció esta corporación en la sentencia CSJ SL2586-2020, en los siguientes términos:

Antes de la entrada en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a su entrada en vigor, que el resguardo frente al despido discriminatorio consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 operaba en favor de las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda, en los términos y porcentajes definidos en el artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001 (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, SL 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017).

[...] Vale insistir que desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad, no es dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, porque los hechos examinados ocurrieron antes de su entrada en vigencia. De allí que para efectos de establecer si la demandante posee una discapacidad, la Corte acuda al criterio construido sobre los grados y porcentajes del artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001.

Corolario de lo anterior, como quiera que los argumentos del Tribunal se avienen a los postulados normativos de la Convención, se concluye que no incurrió en interpretación errónea del art. 26 de la Ley 361 de 1997, ni en consecuencia, de las demás normas relacionadas en la proposición jurídica del primer cargo.

De otro lado, en lo referente a la alegada aplicación indebida del art. 26 de la Ley 361 de 1997, se le endilgan al Tribunal cinco errores de hecho, los cuales convergen en uno solo, el enunciado en el numeral segundo, a saber, «2. *Dar por demostrado, sin estarlo, que al momento de la terminación del contrato de trabajo el señor SIXTO ISAIAS (sic) CRUZ se encontraba en estado de debilidad manifiesta*».

El *ad quem* extrajo la condición de debilidad manifiesta del actor de lo informado en su historia clínica



expedida por Compensar EPS, que acredita que presentaba trastorno bipolar, síntomas que padecía desde el año 2006, siendo tratado por psiquiatría y psicología, debiendo ser hospitalizado en varias oportunidades en centros de reposo.

Soporta la recurrente el error de hecho, en la indebida apreciación de la historia clínica del demandante, que reposa a folios 31 a 59, que da cuenta de las atenciones médicas del 24 de agosto, 1 y 21 de diciembre de 2006, 16 de enero de 2007, 27 de marzo y 16 de octubre de 2008, 17 de enero y 7 de septiembre de 2009, 21 de enero y 4 de febrero de 2010, 5 y 24 de abril de 2012, y 30 de julio de 2012.

Previamente a analizar este medio de convicción, la Sala debe poner de presente que, en casos como el que nos ocupa, donde debe estudiarse la situación médica de un trabajador, se ha admitido la historia clínica como una prueba calificada en casación (Sentencia CSJ SL, 1292-2018, rad. 43961, reiterada en la CSJ SL, 4078-2019, rad. 75088), máxime cuando se tiene certeza de su procedencia.

Del análisis de aquella, y en concreto de las atenciones médicas recibidas por el señor Cruz en las fechas referidas por la censora, en efecto se deduce, como lo concluyó el *ad quem*, que aquel venía siendo tratado por un trastorno afectivo, así siempre se diagnosticaron sus padecimientos, independientemente de que como motivo de consulta, se hubiera relacionado en ella tos, alucinaciones, mareos, ojos rojos, brote en el cuerpo, o episodios depresivos, entre

otros, de los cuales, al menos algunos de ellos podrían ser manifestaciones de dicha patología. Por ello no se apreció indebidamente dicha prueba.

Frente a la conclusión probatoria del conocimiento del empleador de la situación de salud del trabajador, en razón del considerable número de consultas médicas a las que debió acudir, por lo que mínimamente debió pedir permiso para asistir a ellas, y al haber estado incluso hospitalizado, no se dirigió embate alguno.

En lo concerniente a la confesión que pretende extraer la recurrente del interrogatorio rendido por el demandante, en el sentido de que al momento de la terminación del contrato no se encontraba incapacitado ni se le había emitido un dictamen de pérdida de capacidad laboral, debe decirse que resulta inane, dada la interpretación acogida por el Tribunal del art. 26 de la Ley 361 de 1997, avalada por la Sala en el cargo anterior.

Por otra parte, la valoración de la prueba pericial correspondiente al dictamen de pérdida de capacidad laboral de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca n.º 80270441-2980 del 30 de agosto de 2017, no es susceptible de generar un error de hecho relevante y trascendente en casación, en la medida en que no se trata de una prueba calificada en el recurso extraordinario, como lo consagra el art. 7 de la Ley 16 de 1969 (CSJ SL14031-2016, CSJ SL6504-2017, CSJ SL13452-2017 y CSJ SL5523-2018), de manera que lo

censurado en torno a ella no puede ser objeto de estudio, al no advertirse ningún error del Tribunal en la valoración de los medios de convicción que sí tienen el carácter de calificado.

Así las cosas, no incurrió el Tribunal en aplicación indebida del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Los cargos no están llamados a prosperar.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de ocho millones cuatrocientos ochenta mil pesos (\$8.480.000), valor que se incluirá en la liquidación que haga el juez de primera instancia, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **X. DECISIÓN**

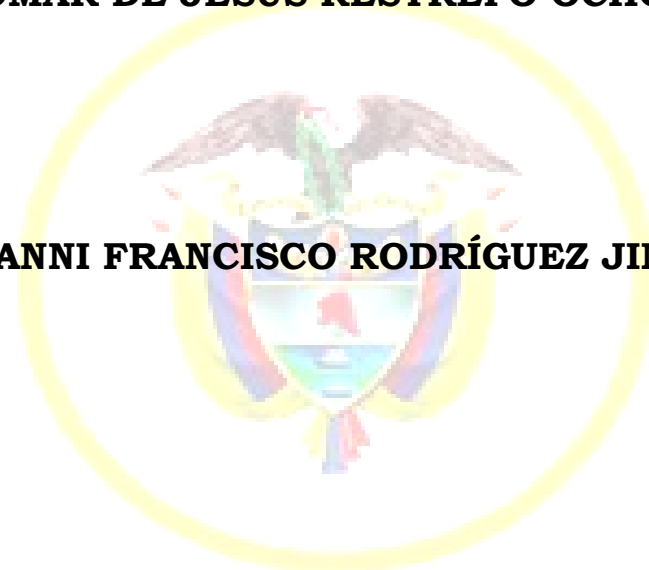
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el cinco (5) de octubre de dos mil diecisiete (2017) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **SIXTO ISAÍAS CRUZ** contra **BEL-STAR SA.**

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

**Ana María Muñoz Segura**

**Salva voto**

**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**



**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

**Sala de Casación Laboral**