MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Magistrada ponente

SL047-2025

Radicación n.° 47189-31-05-001-2019-00251-01

Acta 01

Bogotá D. C., veintiuno (21) de enero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **DRUMMOND LTD**, interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta profirió el 19 de julio de 2022, en el proceso ordinario laboral que **VÍCTOR MANUEL EGEA GÓMEZ** instauró contra la sociedad recurrente.

I. ANTECEDENTES

Víctor Manuel Egea Gómez llamó a juicio a Drummond LTD, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 29 de marzo de 2007 hasta el 14 de junio de 2018; que la relación laboral finalizó sin una causa justa atribuible al empleador, quien además no cumplió con los requisitos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, motivo por el cual el

despido debe considerarse ineficaz.

En consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarlo en un cargo de igual o mayor jerarquía; al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema general de seguridad social, prima extralegal de junio y de navidad, prima anual extralegal, bonificación de antigüedad, y las prestaciones sociales convencionales denominadas bono de firma, bono de antigüedad y auxilio educativo dejados de percibir desde su desvinculación hasta el efectivo reintegro. Además, solicitó el pago de la indemnización por despido consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la indexación de las sumas adeudadas, lo que se pruebe *ultra y extra petita* y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, en que laboró para la demandada desde el 29 de marzo de 2007 hasta el 14 de junio de 2018, en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido, devengando un salario inicial de $4.390 por hora, y desempeñando el cargo de oficios varios en operaciones marinas en el puesto ubicado en Ciénaga, Santa Marta.

Señaló que el 8 de abril de 2011, fue promovido al cargo de operador de Bulldozer – Loader, con un aumento salarial que lo llevó a devengar $9.151 por hora, alcanzando un salario básico de $3.146.661.60; que se encontraba afiliado al Sindicato Sintramienergética – seccional Ciénaga desde el 28 de junio de 2008 y que, al finalizar la relación laboral, su salario por hora alcanzaba los $13.111 debido a aumentos convencionales.

Aseveró que el 3 de febrero de 2013 sufrió un accidente de trabajo mientras realizaba labores de manipulación de grúa, lo cual le provocó un tirón en el hombro izquierdo, resultando en un diagnóstico de trastorno somatomorfo con predominio de dolor crónico intratable, lesión del tendón de bíceps y contusión en el hombro y brazo izquierdo.

Explicó que, tras el incidente, Colmena ARL emitió diversas recomendaciones médicas para su recuperación, entre ellas, evitar el uso de escaleras verticales tipo gato, no realizar esfuerzos por encima del hombro, no cargar más de 3 kg, y respetar la jornada laboral legalmente establecida. Además, le sugirió no trabajar en turnos nocturnos.

Arguyó que el 23 de diciembre de 2015, Colmena ARL emitió un dictamen médico y lo calificó con una pérdida de capacidad laboral del 20.20%, con fecha estructuración del 29 de octubre de 2015; que dicha decisión no fue impugnada por ninguna de las partes y que según el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, su porcentaje de PCL se encontraba dentro de una limitación moderada.

Mencionó que el 13 de mayo de 2015, Colmena ARL emitió un documento titulado *«Alcance Reincorporación Laboral SR Víctor Manuel Egea Gómez»,* en el cual se indicaba que el actor podía reanudar sus labores habituales sin restricciones. En dicho informe se mencionó que, tras evaluar las labores de operador de Bulldózer y las del departamento ambiental en el programa de manejo integral de residuos sólidos de la playa, estas podían ser desempeñadas por él.

Señaló que posteriormente, en 2017, inició un proceso de recalificación de secuelas, el cual fue resuelto en segunda instancia por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante el Dictamen n.º 12626382-16454, con fecha de estructuración del 29 de octubre de 2015 y PCL del 21%.

Agregó que el 13 de abril de 2018, fue notificado de un nuevo diagnóstico que indicaba síndrome del túnel carpiano bilateral, una patología de origen común. Además, un dictamen adicional emitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 30 de agosto de 2017 determinó que las enfermedades diabetes «*mellitus*» no insulinodependiente y otros trastornos especificados de la sinovia y del tendón tenían un origen común, lo cual no fue impugnado.

Argumentó que la convocada tenía pleno conocimiento de su condición de salud; que el origen de sus enfermedades se derivó del accidente laboral y que el dictamen correspondiente fue notificado oportunamente a la demandada, sin que ninguna de las partes haya manifestado inconformidad.

Por otro lado, relató que fue reubicado en el Departamento Ambiental de la empresa el 8 de octubre de 2014, pero que dicha posición no fue dentro de la planta, y sus funciones consistían en la limpieza de playas en Ciénaga, Santa Marta y Pueblo Viejo, tareas que se realizaban incluso a orillas de la carretera.

Señaló que la sociedad no realizó los ajustes organizacionales necesarios para su reubicación efectiva, y que el 16 de febrero de 2016, le informó que seguiría percibiendo su salario básico, pero no era necesario que prestara sus servicios, dado que no existían «*plazas de trabajo*» disponibles en la entidad que pudieran ser adecuadas a su condición.

Indicó que fue despedido el 14 de junio de 2018 de manera unilateral sin justa causa y de forma arbitraria, sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo. Señaló que dicha desvinculación no cumplió con ninguna de las causales legales objetivas establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en el reglamento interno de la entidad ni en la cláusula décima segunda de su contrato de trabajo.

Expuso que la empresa le pagó la indemnización por despido injusto y que estaba al tanto de su estado de debilidad manifiesta, lo cual quedó reflejado en la notificación que la demandada le envió el 24 de julio de 2014, en la que se le informó sobre la solicitud de terminación de su contrato ante el Ministerio del Trabajo.

Asimismo, advirtió que, mediante el auto n.º 001816 del 30 de diciembre de 2014, emitido por el mismo Ministerio, se aceptó el desistimiento de la solicitud de desvinculación del trabajador, expresado por el Representante Legal de la empresa. Señaló que dicho requerimiento de terminación del contrato estaba vinculada al cierre parcial y a la culminación de 84 contratos de trabajo en el Puerto Carbonífero, ubicado

en el kilómetro 10 de la vía Ciénaga – Santa Marta.

Sostuvo que el Ministerio del Trabajo, era el que debía determinar si la sociedad podía o no reubicarlo y si dicha reincorporación era incompatible e insuperable en su estructura organizacional. Alegó que la compañía no cumplió con su obligación legal de probar que había agotado de manera diligente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral, antes de proceder al despido.

Explicó que, en el examen de egreso tuvo como diagnósticos definitivos diabetes «*mellitus ii»,* síndrome de manguito rotador izquierdo y trastorno del sueño más depresión, y afirmó que la demandada y Sintramienergética firmaron una convención colectiva que tuvo una vigencia de tres años contados a partir del 1 de mayo de 2019 hasta el 30 de abril de 2022, acuerdo que fue depositada ante el Ministerio del Trabajo.

Por último, narró que, a la fecha de presentación de la demanda, no había podido conseguir un nuevo empleo, debido a las limitaciones físicas con las que contaba y que tenía dos hijos mayores beneficiarios del auxilio educativo convencional.

Drummond LTD al dar respuesta a la demanda inicial, no se opuso a la declaratoria de existencia de la relación laboral. En cuanto a los hechos, admitió los extremos temporales del vínculo, el salario devengado, los cargos desempeñados, la afiliación al sindicato, el accidente de

trabajo, las recomendaciones y comunicaciones dadas por Colmena ARL, el resultado de los dictámenes de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez y el trámite adelantado ante el Ministerio de Trabajo y su posterior desistimiento. De los restantes supuestos fácticos indicó que no eran ciertos o que no le constaban.

Explicó que el Departamento Ambiental se creó para darle ocupación transitoria a los empleados del área marina que quedaron sin funciones como consecuencia de la decisión del gobierno nacional de obligar a las empresas exportadoras de carbón a realizar el cargue de los barcos en forma directa en bandas transportadoras, así las cosas, señaló que las funciones de los empleados era la de limpiar las playas de Ciénaga, Santa Marta, y una vez culminaron dichas tareas, volvieron a quedar sin labores a ejecutar. Agregó que posteriormente «*hubo la necesidad de desmantelar*» dicho Departamento, en consideración a que dentro del objeto social de la empresa no incluía este servicio.

Precisó que la planta de personal abarcaba a todos los empleados de Drummond Ltd., incluyendo a aquellos del Departamento Ambiental. Explicó que se hizo un esfuerzo por trasladar al personal que quedó sin funciones, destacando que, de los 283 empleados que trabajaban en el Área Marina, se logró reubicar al 70%. Sin embargo, no fue posible hacerlo con el 30% restante, a quienes, conforme al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, se les aplicó la medida de enviarlos a sus hogares, cancelándoles el salario sin que se les requiriera prestar servicio alguno.

Destacó que la terminación del contrato de trabajo sin justa causa se debió a que en la empresa no existía un cargo que el actor pudiera desempeñar. Aseguró que no hubo discriminación en dicha decisión, y recordó que solo tuvo conocimiento de la condición de PCL del demandante a finales de noviembre de 2018, cuando ya se había dado por terminada la relación laboral.

Argumentó que el despido estuvo fundamentado en razones objetivas, relacionadas con factores externos, esto es, la automatización del proceso de cargue de carbón a los barcos, lo que resultó en la eliminación de la necesidad de operar el bulldozer, las barcazas, las grúas y los remolcadores, espacios en las cuales los empleados del área marina prestaban sus servicios personales.

En su defensa, insistió en que la terminación del contrato laboral no fue discriminatoria, e indicó que en la empresa no existía un cargo adecuado que el actor pudiera desempeñar. Propuso como excepciones de mérito las que denominó inexistencia de estabilidad laboral reforzada y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 10 de mayo de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ciénaga Magdalena resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** probada la excepción propuesta por DRUMMOND LTD., de INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de acuerdo a lo planteado en la parte considerativa de este proveído.
>
> **SEGUNDO: ABSOLVER** a **DRUMMOND LTD**., de cada una de las

pretensiones de la demanda del señor VICTOR MANUEL EGEA GOMEZ.

TERCERO: COSTAS, a cargo de la demandante. Se fijan agencias en derecho en un Salario Mínimo Legal Vigente.

CUARTO: En caso de no ser apelado **CONSÚLTESE** ante el Superior

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que el demandante interpuso, a través de sentencia del 19 de julio de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta decidió:

1. REVOCAR la sentencia de fecha 10 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Ciénaga. Y en su lugar se dispone:

PRIMERO: DECLARAR la ineficacia del despido del señor VICTOR EGEA GÓMEZ acaecida el 14 de junio de 2018. En consecuencia, CONDENAR a la empresa DRUMMOND LTD a REINTEGRAR al señor VICTOR EGEA GÓMEZ sin solución de continuidad a un cargo de igual o superior jerarquía.

SEGUNDO: CONDENAR a la empresa DRUMMOND LTD a pagar al señor VICTOR MANUEL EGEA GÓMEZ las siguientes sumas de dinero:

a. Salarios: $ 152.717.976,32
b. Cesantías: $ 12.726.498,03
c. Intereses de cesantías: $ 1.339.125,94
d. Prima de servicios: $ 12.726.498,03
e. Vacaciones: $ 6.363.249,01
f. Indemnización de 180 días de salario de la Ley 361 de 1997: $ 18.879.969,60

TERCERO: ABSOLVER a la empresa DRUMMOND LTD de las demás pretensiones de la demanda, conforme las consideraciones expuestas.

2. Sin costas en esta instancia.

Mediante sentencia Complementaria del 9 de septiembre de 2022, se indicó:

PRIMERO: ADICIONAR el numeral primero de la sentencia proferida el 19 de julio de 2022 por esta Sala dentro del proceso promovido por VICTOR MANUEL EGEA GÓMEZ contra DRUMMOND LTD, en el sentido de adicionar el numeral segundo de la sentencia dictada el 10 de mayo de 2021 por el Juzgado:

g. Los emolumentos de los literales a), b), c), d) y e) se siguen causando hasta la fecha efectiva del reintegro.
h. Aportes a la seguridad social causados desde la fecha del despido hasta la fecha efectiva del reintegro.
i. Indexación de las condenas desde la causación de cada acreencia hasta la fecha efectiva del pago, en aplicación a la fórmula legalmente establecida.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE la presente providencia a las partes, conforme lo consagrado en la Ley 2213 de 2022.

Ahora bien, en lo que interesa al recurso extraordinario, el juez plural fijó como problema jurídico determinar si el demandante estaba cobijado por estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, si era procede su reintegro en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, junto con el reconocimiento de los demás emolumentos laborales legales y extralegales reclamados.

Indicó que no estaba en discusión que entre las partes existió una relación laboral a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 29 de marzo de 2007 al «*18 de junio de 2014*».

Se refirió al contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y señaló que dicha norma fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la providencia CC C531-2000, bajo el supuesto de que carecía de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona debido a su limitación si no contaba con la autorización previa de la oficina de trabajo y en caso de que el empleador contraviniera tal disposición, le correspondía asumir, además de la

ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la correspondiente indemnización.

De igual manera, citó apartes de las sentencias CSJ SL, 25 mar. 2009, rad. 35606, y CSJ SL3520-2018, de las cuales desprendió que la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 estaba orientada a evitar que el despido se basara en prejuicios relacionados con la discapacidad del trabajador. Indicó que lo que se sancionaba era la discriminación por motivos de discapacidad, sin embargo, si existía una justa causa ajena a la condición médica, no podía predicarse la estabilidad laboral.

Señaló que no era necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador con limitación incurría en alguna de las causales legalmente establecidas como justas para la terminación del contrato de trabajo, siempre garantizando el debido proceso.

Relacionó como pruebas documentales aportadas al trámite del proceso las siguientes:

> Contrato individual de trabajo a término indefinido para personal de roll o nómina diaria, suscrito entre VICTOR MANUEL EGEA GÓMEZ y DRUMMOND LTD el 29 de marzo de 2007. (folios 96-98; 211 -213)
>
> Convención Colectiva de trabajo suscrita entre Drummond LTD y – Sintramienergética el 15 de mayo de 2016 (folio 55-82).
>
> Formato de constancia de depósito de convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales de fecha 16 de mayo de 2016 (folio 54)
>
> Convención Colectiva de trabajo suscrita entre Drummond LTD y – Sintramienergética y Acta Única Extraconvencional el 21 de mayo de 2019 (folio 19- 53).

Reporte investigación de incidentes, versión del involucrado de fecha 3 de febrero de 2013 poco legible. (folio 91).

Oficio del 2 de abril de 2014 de la ARL Colmena dirigido a DRUMMOND LTD con Restricciones y recomendaciones médicas de: Evitar escaleras verticales tipo gato; puede realizar actividades evitando elevación por encima de hombros, fuerza o carga mayor de 3kg; permitir la jornada laboral legalmente establecida en Colombia CST artículo 161; restricción horario nocturno (folios 85-86).

Oficio del 21 de julio de 2014 de la DRUMMOND LTD dirigido al demandante, en el que le notifican de la solicitud de la empresa ante el Ministerio de Trabajo, relativa a la autorización para la terminación de los contratos de trabajo del personal cuya reubicación es absolutamente imposible, dentro de los cuales se encontraba el contrato del actor. (folio 160-161).

Auto No. 001816 del 30 de diciembre de 2014 "por medio del cual se ordena el archivo de una solicitud" expedido por el Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Bogotá; en el que se señala: (folio 155 a 157)

[…]

Misiva del 08 de octubre de 2014 mediante la cual le informan al demandante la reasignación temporal al Departamento Ambiental a partir del 9 de octubre de 2014. En la que además se indica (folio 92):

[…]

Comunicado del 13 de mayo de 2015, emitido por COLMENA ARL, a la Drummond LTD, con el asunto "Alcance reincorporación laboral" donde se señala que el demandante puede realizar sus labores habituales sin restricciones y la reincorporación debe hacerse en forma gradual. (folios 87-88)

Dictamen de pérdida de capacidad laboral de fecha 13 de diciembre de 2015, emitido por COLMENA ARL. (folios 99-100), donde se le diagnosticó trastorno somatomorfo por dolor y un PCL del 20.20%.

Calificación de origen primera oportunidad emitida por la EPS de fecha 27 de enero de 2016, en el que se le diagnostica "otros trastornos especificados de la sinovia y el tendón (rodilla izquierda)" y "diabetes mellitus no insulinodependiente sin mención de complicaciones" como de origen común (folios 127-130)

Incapacidades médicas del demandante del 11 al 15 de agosto de 2013 y del 25 al 29 de julio de 2016, con sello de recibidas por la

entidad demandada, la última de ellas el 27 de julio de 2016. (folio 134, 136)

Comunicación del 16 de febrero de 2016 mediante la cual, DRUMMOND LTD informa al demandante la decisión de suspender las labores que le fueron asignadas durante su reasignación temporal en el Departamento Ambiental; y que se le continuaría cancelando el salario básico y demás beneficios que no están íntimamente relacionados con la prestación del servicio (folio 158).

Dictamen No. 12626382-540 del 9 de noviembre de 2016 emitido por la Junta Regional de Calificación de invalidez del Magdalena, que determina los diagnósticos de "Diabetes mellitus no insulinodependiente sin mención de complicación" y "Otros trastornos especificados de la sinovia y del tendón" como de origen común (folios 123- 126)

Comunicación del dictamen Nro. 12626382-11948 expedido por la Junta en Audiencia realizada el 30 de agosto de 2017, con fecha de 31 de agosto de 2017. (folio 106). Y dictamen No. 12626382-11948 de fecha 30 de agosto de 2017, emitido por la Junta Nacional de Calificación de invalidez, que determina los diagnósticos de "Diabetes mellitus no insulinodependiente sin mención de complicación" y "Otros trastornos especificados de la sinovia y del tendón" como de origen común. (folios 107- 110 reverso

Dictamen no. 12626382-157 del 22 de febrero de 2018, expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, que determinó que la deficiencia por la limitación funcional del hombro izquierdo y el dolor crónico, tienen origen de accidente de trabajo y una PCL del 19.80%. (folios 118-122)

Calificación de origen en primera oportunidad del síndrome del túnel del Carpo (bilateral) como de origen común, de fecha 5 de marzo de 2018, emitido por SALUD TOTAL. (folios 101-105)

Misiva del 14 de junio de 2018 mediante la cual la DRUMMOND LTD le informa al demandante, que la empresa ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y SIN JUSTA CAUSA a partir de esa fecha, señalando: (folios 94-95; 214-215)

[…]

Copia de liquidación definitiva de prestaciones sociales. (folio 243)

Historia clínica ocupacional de egreso de fecha 19 de junio de 2018, donde se expone como concepto de aptitud "APTO CON RECOMENDACIONES OCUPACIONALES ESPECÍFICAS", y como

recomendación “continuar con los manejos correspondientes de sus patologías de acuerdo al origen de las mismas” (folios 89-90; 218- 227).

Copia de certificación del 14 de junio de 2018, “a quien interese” en la que se consigna que el señor VICTOR MANUEL EGEA GÓMEZ laboró desde marzo de 2007 a junio de 2018 y que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue “sin justa causa”. (folio 93)

Certificación laboral expedida por la Consultora de Recursos Humanos de la DRUMMOND LTD el 2 de diciembre de 2019, en la que hace constar que el señor VICTOR MANUEL EGEA GÓMEZ laboró en esa empresa desde el 29 de marzo de 2007 al 14 de unió de 2018 (folio 216). Y certificación en la que se hace constar, que el demandante no prestó servicios por razones administrativas en aplicación del artículo 140 del CST desde el 25 de julio de 2014 al 16 de febrero de 2016 (folio 217).

Dictamen No. 12626382-16454 del 25 de octubre de 2018 expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que determinó que el señor VICTOR EGEA presenta una PCL del 21% de origen accidente de trabajo y con fecha de estructuración el 29 de octubre de 2015. (folio 228-241) Oficio del 26 de octubre de 2018 en el que la Junta Nacional comunica a Recursos Humanos de la Drummond Ltd el anterior dictamen, oficio que contiene dos sellos de recibidos por la empresa, uno del 31 de octubre de 2018 y el otro del 8 de noviembre de 2018 (folio 242) Certificado expedido por el secretario General de SINTRAMIENERGÉTICA de fecha 03 de octubre de 2019 que hace constar la afiliación del señor VICTOR EGEA GOMEZ desde el 28 de junio de 2008 hasta el despido. (folio 162)

Oficio 08SE2019714700100002313 del 18 de octubre de 2019 del Ministerio del Trabajo en respuesta a solicitud de certificación de concesión de permiso para despedir a un trabajador de la empresa DRUMMOND LTD, elevada por el demandante, en la que se indica “se pudo constatar que no hay radicada solicitud alguna de la EMPRESA DRUMMOND LTD., para el trámite de terminación del contrato de trabajo del Señor VICTOR MANUEL EGEA GÓMEZ”. (folio 165)

Copia de los registros civiles de nacimiento No. 30060533 de JEASSON DAVID EGEA FONTALVO (folio 163) y No. 34409976 de JAFIT DANIEL EGEA FONTALVO. (folio 164).

Certificados de estudios de JAFIT DANIEL EGEA FONTALVO (folio 166) y de JEASSON DAVID EGEA FONTALVO (folio 167) 4.1.

El Tribunal analizó y transcribió apartes del

interrogatorio de parte de Víctor Manuel Egea Gómez y del representante legal de la demandada, José Miguel Martínez Linares. También tomó en cuenta lo declarado por Lina Patricia Cortabarría, Guillermo Yanes Orozco y Javier Jácome.

Con base en las pruebas presentadas, el *ad quem* determinó que el actor había sido calificado con una PCL del 20.20% de origen laboral, según un dictamen emitido en 2015, y que en 2018 dicha calificación ascendió al 21%, lo que indicaba una limitación moderada.

Destacó que dicha condición laboral era conocida por el empleador, pues el 30 de octubre de 2017, durante la evaluación ocupacional periódica realizada por el médico Guillermo Yanes Orozco, se establecieron una serie de recomendaciones y, aunque estas no constituían limitaciones absolutas, indicaban que el trabajador no debía levantar pesos superiores a 12.5 kilos ni utilizar ciertos equipos o herramientas fuera de su rol habitual, debido a sus implicaciones en el hombro, codo y mano. Estas indicaciones fueron comunicadas a la jefatura, al Departamento de Recursos Humanos, al líder de seguridad industrial y al propio trabajador, según lo declarado por el testigo, lo que evidenciaba que la sociedad tenía pleno conocimiento de las condiciones de salud del trabajador.

En ese contexto, subrayó que el actor fue despedido el 14 de junio de 2018 sin justa causa. Recalcó que el estado de debilidad manifiesta del demandante no era ignorado por el empleador, ya que se había solicitado autorización ante el

Ministerio del Trabajo para proceder con el mismo, solicitud de la que posteriormente se desistió.

Resaltó que la testigo Lina Patricia Cortabarría manifestó que *«la empresa había decidido finiquitar el contrato de trabajo»,* basada en una línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, que establecía que la protección al trabajador con algún tipo de discapacidad tenía como objetivo evitar la terminación de su contrato de trabajo por dicha limitación.

Finalmente, señaló que el oficio del 14 de junio de 2018 dejaba en claro la decisión del empleador de rescindir el contrato de trabajo sin justa causa, en tanto que, si bien se mencionaban «*algunas situaciones o acontecimientos que atravesó la compañía durante el cambio de operación a cargue directo»,* el comunicado de la demandada reconocía que a pesar de que a su juicio existía una causa objetiva, no se trataba de una justa causa, lo que se respalda además en el hecho de que la empresa reconoció a su trabajador una indemnización por despido.

Acudió a instrumentos internacionales como la Recomendación 198 de la OIT que utiliza la técnica del *«haz de indicios»*, para afirmar que, en este caso, todos y cada uno de los indicios debieron ser considerados por el sentenciador de primer grado, y sostuvo que los mismos consistían en:

> -El demandante se encontraba calificado con una PCL del 20.22% desde octubre de 2015
> - El empleador conocía de la calificación de PCL
> -Al demandante le habían sido prescritas algunas recomendaciones médicas que eran de conocimiento de la DRUMMOND LTD.

- La compañía solicitó al Ministerio de Trabajo autorización para despidos de trabajadores (incluyendo al aquí demandante) en estado de debilidad manifiesta, que posteriormente desistió.
- La demandada tomando la línea jurisprudencial que permitía el despido de trabajadores con estabilidad laboral reforzada, por motivos distintos a esta condición, procedió a la finalización del contrato de trabajo del demandante.
- El actor inició en el año 2017 un proceso de recalificación ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, lo cual era de conocimiento del demandado, el cual culminó con el Dictamen No. 12626382-16454 del 25 de octubre de 2018, en el que su % de PCL aumentó a 21%.

De lo anterior, acentuó que valoradas las pruebas en conjunto, teniendo en cuenta los indicios al tenor de lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS y las reglas de la sana critica, la finalización de contrato de trabajo del actor no estuvo precedida de una justa causa, y si bien la causa raíz obedeció a la suspensión determinada por el Gobierno Nacional, lo cierto es que la demandada no demostró que puntualmente la finalización del vínculo no constituía un acto discriminatorio, por cuanto del total del número de trabajadores que estaban en el puerto marino, el demandante, quien presentaba una calificación de más de 20% de PCL, no fue reubicado en forma definitiva, como sí ocurrió con el 70% de los empleados que pertenecían a dicha sección, por tanto, la decisión de terminarle su contrato de trabajo requería de la autorización del Ministerio de Trabajo. En ese orden, determinó que era procedente el reintegro.

Respecto a las prestaciones convencionales, indicó que, para pretender el reconocimiento de este tipo de derechos, era necesario presentar la convención colectiva que los consagraba, cumpliendo con los requisitos de validez, y demostrar que el trabajador era beneficiario de la misma.

En este sentido, citó el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo y destacó que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que, para que una convención colectiva tenga fuerza jurídica, es imprescindible acreditar que se cumplieron los requisitos legales para que se constituya en un acto jurídico legítimo y vinculante. En consecuencia, si el documento no se presenta de forma completa en el proceso, el juez laboral no podrá considerar que se ha probado su existencia y, por tanto, no habrá lugar reconocer los derechos acordados a través de la negociación colectiva (CSJ SL43043-2013 y CSJ SL8718-2014).

Argumentó que era responsabilidad de la parte demandante aportar el texto de la convención colectiva, incluso en copia simple, junto con la constancia de su depósito en el Ministerio de Trabajo. En este contexto, advirtió que, en el presente caso, aunque se había presentado la Convención Colectiva de Trabajo 2019-2022 suscrita entre Drummond Ltd. y Sintramienergética - Agretritrenes el 21 de mayo de 2019, dicha convención carecía del sello de depósito requerido por la ley.

Además, aclaró que no se podía considerar que este requisito estuviera satisfecho con el «*Formato Constancia de Depósito de Convenciones, Pactos Colectivos y Contratos Sindicales*» visible en el folio 54, ya que dicho formato indicaba como fecha de depósito el 16 de mayo de 2016 y correspondía a la Convención Colectiva de Trabajo 2016-2019. En consecuencia, señaló que, al revisar cada uno de los folios de la convención presentada, no se pudo verificar

que fuera la misma que se había depositado, ya que no contenía el sello correspondiente. Por consiguiente, al no haberse presentado adecuadamente la fuente de las pretensiones conforme a los requisitos legales, no existían bases suficientes para estudiar los derechos convencionales reclamados en la demanda.

Frente a las prestaciones legales solicitadas, el Tribunal observó que resultaban procedentes como consecuencia de la orden de reintegro sin solución de continuidad, razón por la cual, realizó el cálculo correspondiente, teniendo en cuenta la fecha a partir de la cual se dispuso la restitución, esto es, el 15 de junio de 2014, y el último salario devengado por el solicitante, el cual fue aceptado por la demandada al contestar el escrito inaugural.

En relación con la indemnización de 180 días de salario establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, argumentó que esta era aplicable cuando un trabajador fuera despedido o su contrato fuera terminado debido a su discapacidad, sin cumplir con el requisito de obtener la autorización del Ministerio de Trabajo.

En este contexto, al comprobarse que el despido del demandante fue un acto discriminatorio, y dado que se había determinado la procedencia del reintegro, el *ad quem* condenó a Drummond LTD. a pagar al promotor de la litis los 180 días de salario, «*junto con los salarios y prestaciones legales a los que tenía derecho desde del reintegro*».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La sociedad recurrente pretende que esta Corporación case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, confirme integralmente el fallo del juzgado.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, los cuales fueron replicados por el demandante, y se analizarán de manera conjunta en consideración a que se valen de argumentos similares que se complementan y persiguen idéntico fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de lo artículos:

> 4.° y 93 de la Constitución Política, 47, parágrafo segundo, -subrogado por el artículo 5.° del Decreto 2351 de 1965-, 61, literales d) y h), -subrogado por el artículo 5.° de la Ley 50 de 1990-, 62, -subrogado por el artículo 7.° del Decreto 2351 de 1965-, 64, -modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, 66, -sustituido por el parágrafo del artículo 7.° del Decreto 2351 de 1965-, y 140 del Código Sustantivo del Trabajo, 6.° y 7.° de la Ley 319 de 1996 y 1.° y 26 de la Ley 361 de 1997, -modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012-. Esto, en relación con los artículos 51, 60, 61 y 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 167 del Código General del Proceso.

Sostiene que el *ad quem* incurrió en los siguientes errores de hecho:

> Dar por probado, sin estarlo, que el empleado se encontraba en un estado de debilidad manifiesta para el momento de su despido, y, además, conocido por el empleador.
>
> No dar por evidenciado, estándolo, que el despido se debió a una situación objetiva y real. Que no fue con causa ni ocasión del estado de la salud del trabajador. Es decir, que no fue un acto discriminatorio.

Precisa que lo anterior, fue producto de la no valoración de la confesión que se tipificó en la subsanación de la demanda (folios 174 al 190 del primer cuaderno del expediente) y la errónea apreciación de las siguientes pruebas:

1. El oficio de la ARL Colmena del 25 de abril de 2014 (folios 85 y 86 del primer cuaderno del expediente).
2. La comunicación de Drummond Ltd. del 13 de mayo de 2014 (folios 87 y 88 del primer cuaderno del expediente).
3. La comunicación de Drummond Ltd. del 8 de octubre de 2014 (folio 92 del primer cuaderno del expediente).
4. La certificación de Drummond Ltd. del 14 de junio de 2018 (folio 93 del primer cuaderno del expediente).
5. El dictamen de la ARL Colmena número 2349969 - 2 del 13 de diciembre de 2015 (folios 99 y 100 del primer cuaderno del expediente).
6. El dictamen de la EPS Salud Total del 5 de marzo de 2018 (folios 101 al 105 del primer cuaderno del expediente).
7. El dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez número 12626382 - 11948 del 30 de agosto de 2017, y su comunicación (folios 107 al 110, y reverso, del primer cuaderno del expediente).
8. El dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena número 12626382 - 157 del 22 de febrero de 2018 (folios 118 al 122 del primer cuaderno del expediente)
9. El dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena número 12626382 - 540 del 9 de noviembre de 2016 (folios 123 al 126 del primer cuaderno del expediente).
10. El dictamen de la EPS del 27 de enero de 2016 (folios 127 al 130 del primer cuaderno del expediente).
11. Dos incapacidades médicas (folios 134 y 136 del primer cuaderno del expediente).
12. El auto del Ministerio de Trabajo número 001816 del 30 de diciembre de 2014 (folios 155 al 157 del primer cuaderno del

expediente).
13. La comunicación de Drummond Ltd. del 16 de febrero de 2016 (folio 158 del primer cuaderno del expediente).
14. La comunicación de Drummond Ltd. del 24 de julio de 2014 (folios 160 y 161 del primer cuaderno del expediente).
15. El oficio del Ministerio de Trabajo número 08SE2019714700100002313 del 18 de octubre de 2019 (folio 165 del primer cuaderno del expediente).
16. La carta de despido del actor del 14 de junio de 2018 (folios 94 y 95, y 214 y 215 del primer cuaderno del expediente).
17. La certificación de Drummond Ltd. del 2 de diciembre de 2019 (folio 216 del primer cuaderno del expediente).
18. La certificación de Drummond Ltd. del 3 de diciembre de 2019 (folio 217 del primer cuaderno del expediente).
19. La historia clínica ocupacional de egreso del 19 de junio de 2018 (folios 89 y 90, y 218 al 227 del primer cuaderno del expediente).
20. El dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez número 12626382 - 16454 del 25 de octubre de 2018 (folios 228 al 242 del primer cuaderno del expediente).
21. La confesión presentada en el interrogatorio del demandante.
22. Los testimonios de Lina Patricia Cortabarria, Guillermo Yanes Orozco y Javier Jácome Mendivil.
23. La confesión que se tipificó con la sustentación del recurso de apelación por parte de la apoderada judicial del actor.

En la demostración del cargo, sostiene que no acusa como equivocadamente estimadas las otras pruebas, relativas a la petición de condena al pago de beneficios extralegales, ya que la entidad fue absuelta respecto de dichas pretensiones. Tampoco debate el análisis del interrogatorio de parte del representante legal de la sociedad, debido a que el juez de la alzada no encontró que se tipificara una confesión judicial, ni era posible beneficiarse de sus propias aseveraciones.

Afirma que el juez colegiado incurrió en un error de hecho evidente, notorio, ostensible, manifiesto y trascendental, debido a una incorrecta valoración y omisión en la apreciación de las pruebas presentadas, de las cuales se acreditaba de manera clara e irrefutable que el actor no

presentaba un estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación de su contrato de trabajo.

Añade que, incluso si se aceptara como válida la existencia de la debilidad, esta situación no fue conocida por el contratante. Además, argumenta que, en el caso de que se reconociera la irreal base de que el empresario estaba al tanto de una condición física del demandante, aun así, no se trataría de un acto discriminatorio, dado que la terminación del contrato no fue consecuencia ni se produjo en razón de ese supuesto estado de salud del trabajador.

Ahora bien, señala que el *ad quem* ignoró la comunicación de Drummond Ltd. del 13 de mayo de 2014 en la que se menciona que las labores de operador de Buldózer, podían ser desempeñadas por el actor, que evidencia la ausencia de barreras físicas, emocionales, mentales o sociales del actor.

Asevera que, el Tribunal pasó por alto las comunicaciones de Drummond Ltd. fechadas el 16 de febrero de 2016 (folio 158), 8 de octubre de 2014 (folio 92), 24 de julio de 2014 (folios 160 y 161), 14 de junio de 2018 (folio 93), y 2 y 3 de diciembre de 2019 (fol0069cos 216 y 217 del primer cuaderno del expediente), pues con ellas se podía demostrar el esfuerzo del empleador por mantener el contrato de trabajo, la búsqueda de opciones ante la desaparición de la causa de la vinculación, y la aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que desacredita cualquier trato discriminatorio.

Indica que en el expediente había dos incapacidades registradas (folios 134 y 136), las cuales eran de cuatro días en 2013 y 2016, de las que no se puede derivar una estabilidad laboral reforzada.

Subrayó que, el juez de segundo grado interpretó de manera errónea el auto del Ministerio de Trabajo número 001816 del 30 de diciembre de 2014 (folios 155 al 157), pues el mismo fue producto de un trámite relacionado con un cierre parcial del establecimiento, es decir, un despido colectivo, asunto totalmente ajeno a cualquier situación de salud del trabajador.

Argumenta que, el *ad quem* no consideró el oficio del Ministerio de Trabajo número 08SE2019714700100002313, fechado el 18 de octubre de 2019 (folio 165), ya que, desde una perspectiva jurídica y lógica, era imposible solicitar autorización para despedir a un trabajador supuestamente aforado cuando el empleador no tenía conocimiento de su situación de salud.

Señala que, el sentenciador de segunda instancia omitió elementos cruciales de la carta de despido del actor, del 14 de junio de 2018 (folios 94, 95, 214 y 215), en la que se refleja el esfuerzo de la empresa por buscar alternativas tras la desaparición de la causa que originaba la vinculación laboral.

Indica que, el Tribunal no analizó adecuadamente lo expresado por el demandante durante su interrogatorio, en el que reconoció expresamente que el cierre del departamento

del área marina fue producto de una decisión de la autoridad ambiental, lo que provocó la desaparición del puesto de trabajo. Además, afirmó que él podía seguir laborando, pero con ciertas restricciones. Sostiene también que hubo una confesión durante la sustentación del recurso de apelación por parte de la apoderada judicial del actor, quien admitió que la interrupción del área marítima fue consecuencia de un acto de la jurisdicción competente, de cumplimiento obligatorio.

Ahora bien, en un acápite denominado «*las pruebas no hábiles*», sustenta que:

El *ad quem* pasó por alto que en el dictamen de la ARL Colmena del 25 de abril de 2014 (folios 85 y 86 del primer cuaderno del expediente) solo se hacía referencia a restricciones y recomendaciones por un período de dos meses; del mismo modo, afirmó que se omitió que el dictamen de la ARL Colmena número 2349969 - 2 del 13 de diciembre de 2015 (folios 99 y 100 del primer cuaderno del expediente), no le fue notificado.

Además, menciona que el documento establece, como resultado de exámenes psiquiátricos, ortopédicos, etc., que el trabajador experimentó una mejoría y una evolución satisfactoria, sin complicaciones, y con la posibilidad de su reincorporación laboral, destacando que desde ese momento podía operar el buldócer y no requería más controles médicos.

Asevera que el juez de segunda instancia no tuvo en

cuenta que Drummond Ltd. desconocía el dictamen de la EPS Salud Total del 5 de marzo de 2018 (folios 101 al 105 del primer cuaderno del expediente), el de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez número 12626382 - 11948 del 30 de agosto de 2017, y su comunicación (folios 107 al 110 y reverso del primer cuaderno del expediente).

Soporta que, el *ad quem* no comprendió correctamente el contenido de los conceptos de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena número 12626382 - 157 del 22 de febrero de 2018 (folios 118 al 122 del primer cuaderno del expediente); de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena número 12626382 - 540 del 9 de noviembre de 2016; de la EPS del 27 de enero de 2016 (folios 127 al 130 del primer cuaderno del expediente) y la historia clínica ocupacional de egreso del 19 de junio de 2018 (folios 89 y 90, y 218 al 227 del primer cuaderno del expediente), pues de las mencionadas pruebas se evidenciaba la aptitud del trabajador, con algunas recomendaciones laborales específicas.

Afirma que, el juez de la alzada no tuvo en cuenta que la demandada solo tuvo acceso al dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez número 12626382 - 16454 del 25 de octubre de 2018 (folios 228 al 242 del primer cuaderno del expediente) después de la terminación del contrato laboral con el demandante.

Agrega que, contrario a lo dicho por el Tribunal, la testigo Lina Patricia Cortabarria, jamás afirmó que la solicitud ante el Ministerio de Trabajo estuvo relacionada con

motivos de salud, sino que explicó que, debido a la ambigüedad en la jurisprudencia sobre el sujeto protegido por el fuero de salud, decidieron esperar un pronunciamiento claro y unificador del órgano competente.

En cuanto al testimonio de Guillermo Yanes Orozco, dice que este nunca afirmó que Drummond Ltd. conocía el estado de salud del trabajador, sino que este se refirió a recomendaciones no limitantes. Por último, precisa que Javier Jácome Mendivil explicó los criterios objetivos, serios y razonables que tuvo la demandada para seleccionar al 70% de los empleados que no serían trasladados en el proceso de reestructuración del área laboral del puerto.

Sostiene que el juez plural no valoró la confesión que se tipificó en la subsanación de la demanda y a través de la apoderada judicial, en donde se admitió una reincorporación del actor sin restricciones en el 2015, esto es, tres años antes de su despido, un accidente de trabajo en el 2013, cinco años antes de su desvinculación, y el pago de salario sin la prestación personal del servicio; que Drummond Ltd. sólo conoció un dictamen, y que el demandante era apto para realizar sus labores habituales.

Con base en todo lo anterior, la censura precisa que buscó reasignar temporalmente a quienes laboraban en el sistema de cargue indirecto de los buques, pero debido a la obligación legal de implementar el cargue directo, existió una razón objetiva para la desvinculación de los que trabajaban en el área marina, incluido el promotor de la *litis*, situación que aparece narrada en la carta de despido, prueba que fue

erróneamente estimada.

Insiste que la desvinculación no fue arbitraria ni discriminatoria, sino que fue una decisión con base en la objetiva y real desaparición del cargue indirecto por mandato legal, y en cumplimiento de las órdenes de la autoridad ambiental. Además, menciona que la terminación se justificó, razón por la cual se seleccionó al 70% de los empleados que conservaron su puesto, y se desvirtuaron los «*seis (6) indicios*» presentados como prueba, los cuales no estaban debidamente calificados.

Finaliza planteando que, en realidad, lo que el Tribunal consideró como indicios, «*son contraindicios: ningún empleador mantiene en su nómina durante años a una persona, incluso pagándole el salario sin la prestación personal del servicio-, si quisiera desprenderse de ésta por su estado de salud*».

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de aplicación indebida del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, lo que ocasionó la infracción directa de los artículos 47, parágrafo segundo, subrogado por el artículo 5 del Decreto 2351 de 1965, y 61, literales d) y h), subrogado por el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la demostración del cargo, menciona que debía

probar una justa causa de despido debido a que el trabajador estaría protegido por una estabilidad laboral reforzada, y que en el primer ataque se acreditó que la entidad demandada no conocía la totalidad de la situación de salud del actor, y, además, motivó la carta de desvinculación en la ocurrencia de un modo legal objetivo.

Indica que también quedó probado que la parte pasiva buscó reasignar temporalmente a quienes laboraban en el sistema de cargue indirecto de los buques, pero debido a la obligación legal de implementar uno directo, existió una razón para la desvinculación de quienes laboraban en el área marina, situación que aparece narrada en la carta de despido.

Desde el punto de vista jurídico, sostiene que, para el Tribunal, *«sólo la demostración de una justa causa eximiría al empleador del deber de solicitar una autorización administrativa para la validez del despido»,* de lo contrario, la terminación sería ineficaz, y el trabajador tendría derecho al reintegro. Sin embargo, afirma que esta es una conclusión errada, pues el empleador puede demostrar una justa causa de despido, o la tipificación de un modo legal objetivo para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Es decir, si la decisión patronal no se dio con causa ni ocasión del estado de salud del trabajador, la terminación contractual es constitucionalmente válida, y legalmente eficaz.

Precisa que, siempre tiene que existir un nexo de causalidad entre el despido y el fuero para que opere la

protección. Agrega que tiene que estar presente el elemento subjetivo, la intención patronal, la cual se presume, y que en este caso quedó absolutamente desvirtuada.

Menciona que, en la sentencia CSJ SL, 10 may. 2023, rad. 90116, se estableció que solo una deficiencia a mediano plazo, junto con la existencia de una barrera que impida el ejercicio efectivo de la labor en igualdad de condiciones con los demás, otorgan al trabajador el derecho a la estabilidad laboral reforzada por un fuero ocupacional. Además, los ajustes patronales deben ser razonables y basados en criterios objetivos, sin generar una carga desproporcionada o indebida para el empleador.

En conclusión, señala que, al establecerse el panorama fáctico del caso en el primer cargo, este se ajusta a la regulación legal y jurisprudencial sobre la falta del fuero de salud debido a la ausencia de un sujeto protegido, lo que impidió activar la presunción de despido discriminatorio. La alegada discriminación también fue desvirtuada por la existencia de una causal objetiva, lo que resultó en un despido eficaz y descartó la procedencia del reintegro.

VIII. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, modificado por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, lo que ocasionó la infracción directa de los artículos 47, parágrafo segundo, subrogado por el artículo 5 del Decreto 2351 de

1965, y 61, literales d) y h), subrogado por el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la demostración de este plantea idénticos argumentos a los expuesto en el segundo cargo.

IX. RÉPLICA

El demandante presenta réplica conjunta a los cargos propuestos e indica que el Tribunal valoró adecuadamente todas las pruebas del expediente, las cuales confirman que la entidad recurrente tenía pleno conocimiento de su pérdida de capacidad laboral. Indica que no se pueden desconocer los dictámenes previos al despido, ya que estos fueron debidamente notificados.

Sostiene que, se acreditó que la entidad mantuvo reubicado por más de tres años sin despedirlo, y el testimonio del médico de la entidad confirmó el conocimiento de sus discapacidades y patologías, incluidos trastornos psiquiátricos que afectaban su desempeño. Precisó que solo después de la providencia CSJ SL1360-2018, que aborda la necesidad de autorización para despedir a una persona en estado de debilidad manifiesta, la entidad utilizó dicha sentencia para justificar el despido bajo una causal objetiva. Ahora, afirma que, con el recurso, pretenden hacer ver que lo mantuvieron vinculado por buena fe, cuando en realidad no fue así.

Agrega que, si la sociedad accionada no consideraba que tenía alguna discapacidad, pudo haberlo despedido

desde el cierre del cargue marítimo, «*y se pregunta ¿por qué esperar tres años para hacerlo? ¿Por qué citar una sentencia sobre estabilidad laboral para justificar su despido?*».

Menciona que, la empresa no hizo esfuerzos por brindarle capacitación ni intentó trasladarlo con ajustes razonables, lo que denota un ambiente de discriminación debido a su salud e indica que, en lugar de eso, reubicaron a otros trabajadores con mejores condiciones de salud, como lo confirmaron los testigos de la entidad demandada.

Indica que, la falta de pruebas sumarias que demuestren que ya no existían las causas originales para el trabajo y que justificarían la desvinculación, junto con el hecho de que la actividad económica de la empresa sigue en funcionamiento, demuestra la ineficacia del despido. La supresión de un cargo o área no constituye la causa real de la terminación del contrato, y la causal invocada no está contemplada en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

X. CONSIDERACIONES

Tras analizar las pruebas documentales y testimoniales, el *ad quem* concluyó que el despido del demandante estaba relacionado con su condición de salud y que el empleador tenía conocimiento de esta situación, particularmente al advertir lo siguiente: *i)* la demandada presentó una solicitud de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, de la cual posteriormente desistió; *ii)* durante una evaluación ocupacional periódica realizada por

el médico Guillermo Yanes Orozco, se establecieron una serie de recomendaciones; *iii)* el actor presentaba un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 20.20% en 2015, que se incrementó al 21% en 2018; y *iv)* aunque en la carta de terminación se mencionaron circunstancias por las que atravesó la compañía cuando se produjo el cambio de operación a cargue directo, se dejó claro que la relación laboral finalizó sin justa causa, con el correspondiente pago de la indemnización.

Además, resaltó que a diferencia del 70% de otros empleados, el demandante no fue reubicado, lo que constituyó un indicio de discriminación. En consecuencia, estableció que el despido fue ilegal y ordenó el reintegro del trabajador, al considerar que no se cumplió con los requisitos legales señalados para la terminación del contrato bajo el principio de estabilidad laboral reforzada.

Por su parte, la censura controvierte, desde el punto de vista jurídico, que el Tribunal «*aplicó indebidamente e interpreto erróneamente*» el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al vincular la necesidad de demostrar una justa causa para eximir al empleador de solicitar la autorización administrativa para el despido.

Por otro lado, cuestiona la valoración de las pruebas, pues sostiene que las mismas acreditan que el trabajador era apto para seguir realizando sus labores con ciertas recomendaciones y que el despido no fue discriminatorio, sino que obedeció a un modo legal objetivo impulsado por la decisión de la autoridad ambiental de implementar el cargue

directo. Además, señala que la entidad hizo esfuerzos por mantener el contrato de trabajo del promotor de la litis y que no existen pruebas suficientes que demuestren que la desvinculación estuviera relacionada con la salud del trabajador.

En este contexto, corresponde a la Sala determinar si el juez de la alzada «*interpretó y/o aplicó*» correctamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al exigir una justa causa para eximir al empleador de solicitar autorización para el despido. Además, se debe determinar si el Tribunal erró en la evaluación de las pruebas, al concluir que la desvinculación del trabajador no fue producto de una reestructuración laboral sino de una discriminación por la condición de salud del actor.

1. Desde lo jurídico

El juez de la alzada, al resolver el caso, citó el artículo 26 de la Ley 361 del 1997, el cual establece que el despido de un trabajador con discapacidad es nulo si no se ha obtenido la autorización previa del Ministerio de Trabajo. Además, explicó que la estabilidad laboral no aplica en caso de despido con justa causa, ya que en ese supuesto no se requiere autorización.

En este escenario, el Tribunal partió del hecho de que el estado de debilidad manifiesta del demandante no era ignorado por el empleador y por lo tanto, la decisión de terminarle su contrato de trabajo requería de la autorización del Ministerio de Trabajo, y que aunque en la carta de

terminación se mencionaron algunas situaciones por las que atravesó la empresa, como el cambio de operación a cargue directo, lo cierto es que se dejó claro que el despido fue sin justa causa, lo que implicaba el pago de la indemnización correspondiente.

El recurrente, por su parte, sostiene que el Tribunal interpretó erróneamente la norma, al considerar que el empleador debía demostrar una justa causa para eximirse de solicitar la autorización administrativa, argumentando que el despido fue justificado por una causa objetiva y no por el estado de salud del trabajador, lo que habría hecho innecesaria la autorización.

La Sala de entrada considera que la censura no tiene fundamento, ya que en este caso el Tribunal no exigió que se acreditara una justa causa, pues al partir del hecho de la condición de salud del actor, y de que el despido fue sin justa causa, era necesaria la autorización correspondiente para la terminación del contrato, dado que no se puede despedir a un trabajador con discapacidad sin cumplir con este requisito.

Contrario a lo anterior, si la carta de despido hubiese estado fundamentada en una justa causa o en una causal objetiva comprobada, tal como lo afirma la censura, no habría sido necesario solicitar dicha autorización. No obstante, como en este caso, para la terminación del vínculo no medió justa causa y hubo el pago de la respectiva indemnización, aunque se mencionaron razones relacionadas con la eliminación del puesto de trabajo, la presunción de que la desvinculación fue discriminatoria no

se desvirtuaba y en consecuencia sí era obligatorio solicitar la autorización correspondiente.

Sobre el asunto, la Corte ha señalado que la garantía de estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud o de discapacidad, constituye un límite especial a la libertad de despido unilateral de los empleadores; por ello, no puede desvincular sin justa causa a un trabajador discapacitado, aun cuando le cancele la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, pues en tal caso, esa decisión sería discriminatoria.

En este contexto la intención del legislador era que una autoridad independiente, distinta al empleador, evaluara objetivamente si las condiciones de salud del trabajador le impedían realizar las funciones para las que fue contratado; revisión que debe realizarse especialmente para garantizar un trato especial y protector a las personas con discapacidad, sin que en un caso como en el que nos ocupa, sea dable argumentar una reestructuración de la empresa como razón objetiva.

Al respecto, la Corte en sentencia CSJ SL6850-2016 indicó:

> [….] el Tribunal sí tuvo en cuenta que la condición de discapacidad del demandante determinó, en últimas, su despido. Por lo mismo, dicha Corporación no pudo haber incurrido en el ejercicio hermenéutico erróneo de que lo acusa la censura, que, como ya se dijo, parte de la base de que la causa del despido fue otra y alega que la protección especial solo opera cuando la desvinculación se da *«…por razón de la limitación…»*
>
> Ahora bien, aún si se admitiera que la sentencia gravada se cimentó sobre una base fáctica como la que precisa la censura, en todo caso, para la Corte, por el solo hecho de haberse

comprobado la existencia de un ***despido unilateral y sin justa causa***, que no tuvo discusión en el proceso ni en el cuerpo argumentativo del recurso de casación, el Tribunal no pudo haber incurrido en algún error hermenéutico al aplicar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a las condiciones particulares del actor.

En efecto, la censura parece diferenciar entre las *causas justas* y las *razones* que pueden acompañar a una decisión de despido. Por eso mismo, a pesar de que reconoce que en este caso *no medio una justa causa*, dice que la *razón del despido* fue la escisión de la entidad y no la condición de discapacidad del trabajador. Con fundamento en ello, en últimas, arguye que en el evento en que se propicie un despido unilateral y sin justa causa, en todo caso, el trabajador debe demostrar que la decisión se dio *por razón* de su discapacidad y no por otros motivos, para que opere la especial garantía de estabilidad.

Una interpretación de esas características no puede ser avalada por la Corte, por las razones que pasan a exponerse:

La interpretación que propone la censura torna totalmente nugatoria la garantía de estabilidad y le resta todo efecto útil a la disposición, pues pone en manos del empleador la facultad de despedir al trabajador discapacitado, libremente, con la sola condición de no motivar su decisión en función de la especial condición de discapacidad.

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 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.

Resta advertir, por un lado, que el Tribunal nunca determinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagrara una presunción de que el despido ocurrió por razón de la discapacidad, sino que dijo que, para que no se asumiera que el despido había tenido ese innoble propósito, se debía pedir la autorización de las autoridades de trabajo. Adicionalmente, de cualquier manera, esa consideración no fue relevante en el marco de su decisión, que se fundamentó, como ya se dijo, en que el trabajador había sido despedido sin justa causa, por razón de su discapacidad y en el marco de una reestructuración, sin autorización de las autoridades de trabajo.

Por último, en torno a la procedencia del reintegro y la indemnización de 180 días de salario, dicha consecuencia responde a la constitucionalidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 2007, que dispuso la Corte Constitucional en la sentencia C 531 de 2000, según la cual la referida disposición es exequible *«…bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.»*

El cargo es infundado.

Con base en lo anterior, se advierte que la interpretación que propone la censura es nugatoria de la garantía de estabilidad y le resta todo efecto útil a la disposición, pues pone en manos del empleador la facultad de despedir al trabajador discapacitado, libremente, solamente con no motivar su decisión en razón de la especial condición de salud.

Por lo tanto, incluso si el despido se produjo en el marco de la eliminación de un área dentro de la empresa, como lo argumenta la defensa, la compatibilidad de la condición de discapacidad del trabajador con el cargo debía ser evaluada por una autoridad independiente e imparcial antes de que se materializara el despido. Esto asegura que se respeten los derechos constitucionales del trabajador y se cumpla con el propósito de la norma, evitando que la decisión quede sometida al arbitrio del empleador.

En este sentido, y con base en el precedente citado, la interpretación más razonable de la norma, alineada con el principio de igualdad, es la adoptada por el Tribunal, en la que, aunque el despido injustificado con indemnización es legítimo en condiciones normales, en casos como el presente, donde la empresa conocía las razones de la disminución laboral del trabajador, lo mínimo que se esperaba en ejercicio de la buena fe contractual era cumplir con los requisitos legales para proceder al despido, en este caso, solicitar la autorización ante la autoridad competente.

En ese orden, un trabajador con discapacidad no puede ser tratado igual que los demás, y al empleador no le es dable recurrir directamente a despidos unilaterales y sin justa causa. Debe, previamente, cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Además, la Sala resalta que la interpretación que requiere la verificación de las autoridades laborales antes de un despido unilateral e injustificado de un trabajador discapacitado no resulta desproporcionada ni afecta de

manera inapropiada la libertad del empleador. De hecho, la aplicación de la norma antes referida solo implica un control administrativo previo al despido, funcionando como una medida afirmativa para promover la igualdad real y efectiva en el trabajo, lo que no limita de manera irracional las libertades del empleador, sino que las restringe razonable y fundamentadamente.

Así las cosas, y con sustento en la jurisprudencia ya referida, ha de decirse que no se advierte una equivocada postura del fallador de segundo grado, en tanto que al entender el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, advirtió que si bien en este caso, en la carta de terminación se mencionaron circunstancias por las que atravesó la compañía cuando se produjo el cambio de operación a cargue directo, se dejó claro que la relación laboral finalizó sin justa causa, con el correspondiente pago de la indemnización y en consecuencia, al no estar motivada la razón de la desvinculación era necesaria la autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

Por ende, dado que no existe un error del colegiado al interpretar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, corresponde ahora a la Sala abordar el plano fáctico del asunto, con el fin de determinar si la valoración de las pruebas realizadas por el Tribunal fue adecuada, y si efectivamente las mismas acreditan que el trabajador era apto para seguir realizando sus labores con ciertas recomendaciones y el despido estuvo vinculado al estado de salud de aquél o, por el contrario, si se desvirtuó la presunción discriminatoria antes mencionada.

2. Desde lo fáctico.

Previo a efectuar el análisis correspondiente, es importante señalar que, pese a que el primer ataque se orientó por la senda indirecta, no es materia de disputa que: *i)* entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se desarrolló del 29 de marzo de 2007 al 14 de junio de 2018; *ii)* el actor sufrió un accidente laboral el 4 de febrero de 2013; *iii)* fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 20.20% en 2015 e incrementado al 21% en el 2018; *iv)* la empresa atravesó ciertas circunstancias que implicaron la eliminación del área donde prestaba los servicios el actor; y *v)* la relación laboral finalizó sin justa causa, con el correspondiente pago de la indemnización.

La Sala reitera que no está en discusión que el demandante sufrió un accidente que le generó un «*traumatismo de tendón del manguito rotatorio del hombro (Izquierdo), contusión del hombro y brazo (izquierdo) y trastorno de dolor persistente somatornono*», y que, como consecuencia, presentaba una limitación en su capacidad laboral. Sin embargo, lo que se controvierte en este caso es si el demandado logró acreditar que el despido no fue discriminatorio, sino que obedeció a un modo legal objetivo impulsado por la decisión de la autoridad ambiental de implementar el cargue directo.

En ese orden, la Corte procede al estudio de los elementos denunciados.

Pruebas indebidamente valoradas

La Sala hará en primer lugar una descripción de cada uno de los documentos y luego analizará en conjunto su contenido.

1. Comunicaciones de Drummond Ltd del, 24 de julio de 2014 (folios 160 y 161), 8 de octubre de 2014 (folio 92), 16 de febrero de 2016 (folio 158), 14 de junio de 2018 (folio 93), y 2 y 3 de diciembre de 2019 (folios 216 y 217 del primer cuaderno del expediente).

En el documento fechado el 24 de julio de 2014, la entidad demandada comunica al actor acerca de la solicitud presentada ante el Ministerio de Trabajo, motivada por la obligación de la empresa de cerrar ciertas operaciones, en cumplimiento de la normativa colombiana. Este cierre fue consecuencia de la implementación del cargue directo en los puertos carboníferos, lo que afectó a un grupo de empleados del área marina, dado que dicha actividad dejó de existir.

El comunicado también indica que, a pesar de los esfuerzos por reubicar al personal, la capacidad administrativa de la empresa no permitió hacerlo con todos los empleados, lo que llevó a la solicitud de autorización para la terminación de los contratos de aquellos cuya reubicación no era posible. Durante el trámite de esta solicitud, los empleados seguirían recibiendo su salario base, sin que generaran recargos ni tareas adicionales, hasta ser notificados sobre una nueva asignación o actividad.

En el documento fechado el 8 de octubre de 2014, la

demandada informa al actor que la empresa decidió reasignarlo temporalmente al Departamento Ambiental, donde debía prestar servicios en el cumplimiento de las medidas de compensación impuestas por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), en el marco del programa de manejo integral de residuos sólidos en playas, a partir del 9 de octubre. Asimismo, se le solicita informar a los supervisores sobre cualquier restricción laboral para ajustar las tareas asignadas.

En la comunicación de fecha 16 de febrero de 2016, la empresa informa al demandante que ha decidido suspender las labores asignadas durante su reasignación temporal al Departamento Ambiental, dado que el programa de manejo integral de residuos sólidos en playas había concluido y se había producido la clausura definitiva de la operación marina de transporte de carbón, en cumplimiento de la normativa vigente para puertos carboníferos. Ante la inexistencia de otra área disponible en la empresa para su reasignación, se le comunico que *«se le continuará pagando su salarlo básico, esto es, lo equivalente a 8 (ocho} horas de trabajo y demás beneficios que no están íntimamente relacionados con la prestación del servicio sin que sea necesario que se presente a las instalaciones de la compañía».*

El 14 de junio de 2018, la empresa expidió una certificación laboral en la que comunicó que el señor Víctor Manuel Egea Gómez laboró en la compañía con contrato indefinido desde el 29 de marzo de 2007 hasta el 14 de junio de 2018, desempeñándose como Operador de Bulldozer, con una tarifa por hora de $13.111,09. Asimismo, se indicó que,

desde el 16 de febrero de 2016, el señor Gómez no realizó actividades laborales, ya que se le notificó el pago de salario sin prestación de servicios, conforme al artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo, y que la terminación de su contrato fue sin justa causa.

Por último, los documentos fechados del 2 y 3 de diciembre de 2019 corresponden a dos certificaciones laborales en las que se ratifica que el actor trabajó en la empresa bajo contrato indefinido desde el 29 de marzo de 2007 hasta el 14 de junio de 2018. Durante su tiempo en la empresa, desempeñó los cargos de Oficios Varios y Operador de Bulldozer en el área de Operaciones Marinas. Se menciona que, a partir del 25 de julio de 2014, no realizó actividades laborales, pero continuó recibiendo su salario. Asimismo, se detalló su reasignación temporal al Departamento Ambiental el 9 de octubre de 2014 para cumplir con las medidas de la ANLA, y que, desde el 16 de febrero de 2016 hasta la finalización de su contrato, no prestó servicios laborales.

2. El auto del Ministerio de Trabajo número 001816 del 30 de diciembre de 2014 (folios 155 al 157*).*

Este documento corresponde al auto 1816 del Ministerio del Trabajo, emitido por la Dirección Territorial de Bogotá, el cual dispone el archivo de la solicitud presentada por la empresa para el cierre parcial y la terminación de 84 contratos de trabajo en su puerto carbonífero ubicado en Ciénaga, Magdalena.

En los hechos descritos del documento, se narra que el

30 de julio de 2014, el señor Juan Carlos López González, en su calidad de representante legal de la empresa radicó ante la Dirección Territorial de Bogotá una solicitud para obtener autorización para el cierre parcial y la terminación de 84 contratos de trabajo en el puerto carbonífero, ubicado en el kilómetro 10, vía Ciénaga-Santa Marta, en la jurisdicción del municipio de Ciénaga, Magdalena. La solicitud fue motivada por razones económicas y técnicas, ya que la empresa había modernizado su sistema de carga y descarga de carbón, lo cual requería prescindir de los mencionados trabajadores.

Se señaló que, a lo largo del proceso, la Dirección Territorial de Bogotá requirió a la empresa la presentación de documentación adicional para continuar con el trámite. Posteriormente, se realizaron diligencias administrativas y visitas al puerto, donde se contó con la participación de representantes laborales y del Ministerio del Trabajo. Sin embargo, el 18 de diciembre de 2014, el representante legal de la entidad desistió expresamente de la solicitud presentada inicialmente.

En este contexto, la entidad pública resolvió el asunto, ordenando el archivo de la petición debido al desistimiento expreso de la empresa. Esto se hizo conforme a lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1437 de 2011, que permite a los interesados desistir en cualquier momento de sus peticiones. Además, se notificó a las partes involucradas que podían interponer un recurso de reposición dentro de los diez días siguientes a la notificación.

3. Oficio del Ministerio de Trabajo número

08SE2019714700100002313, fechado el 18 de octubre de 2019 (folio 165).

Este documento corresponde a una respuesta dada por el Ministerio del Trabajo a una solicitud de certificación, referente a si se concedió permiso para despedir al trabajador ante esta entidad. En esta prueba la entidad pública comunica que la empresa demandada no había presentado ninguna solicitud para la terminación del contrato de trabajo del promotor de la contienda relacionada con su situación de discapacidad. Información fue verificada en la base de datos de la Coordinación de Atención al Ciudadano y Trámites, y no se encontró ningún registro de la solicitud.

4. Carta de despido del actor, del 14 de junio de 2018 (folios 94, 95, 214 y 215), el contenido de la misma es el siguiente:

> Señor
> Egea Gómez Víctor Manuel
> Calle 18 No. 25 - 31 Ciénaga
> E.S.M.
>
> Cordial saludo,
>
> Por medio de la presente se le comunica la decisión que ha tomado la Empresa de dar por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral y SIN JUSTA CAUSA a partir de la fecha, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.
>
> Para efectos informativos, le manifestamos que la decisión adoptada tiene en consideración la reciente línea jurisprudencial establecida por la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1360 del 11 de abril del corriente año, donde esta Corporación sostuvo:
>
> "En esto dirección, lo disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de extinción del vínculo laboral tiene la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase aquellos que tienen

como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en su deficiencia fisico, sensorial o mentol. Esto, en oposición, significó que las decisiones motivadas en un principio de razón objetivo son legítimas en orden o dar concluida la relación de trabajo. Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de lo Ley 361 de 1997, pues claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciono es que tal acto esté procedido de un criterio discriminatorio … Nótese que allí se dispone que "ninguno persona limitado podrá ser despedido o su contrato terminado por razón de su limitación", lo que o contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera."

Vale la pena recordar, como usted lo tiene bien conocido y sabido de tiempo atrás, la reglamentación vigente en Colombia obligó a la Empresa a clausurar el sistema de cargue de carbón mediante grúas y barcazas donde Usted se desempeñaba, lo cual le fue comunicado en julio de 2014. Sin embargo, dadas las obligaciones impuestas a la Compañía por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA dentro del programa de manejo integral de residuos sólidos de playas, la Compañía hizo un esfuerzo y lo reasignó temporalmente al Departamento Ambiental.

Posteriormente, una vez finalizado ese programa, mediante oficio del día 16 de febrero de 2016, nuevamente la compañía redobló esfuerzos y se le comunicó que la empresa seguiría reconociendo el salario básico sin que fuera necesario la prestación de sus servicios, en razón a la absoluta y fisica inexistencia de plazas de trabajo dentro de la organización donde pudiera llevarse a cabo su reubicación

En vista de que esta situación se ha prolongado por varios años, el deber de solidaridad de la Compañía para con usted ha llegado al límite máximo posible y es absolutamente inviable para la empresa (muy pocos empleadores habrían podido y logrado sobrellevar esta situación por tan largo tiempo) mantener de forma permanente e indefinida esta situación, razón por la cual se toma la decisión de terminar el contrato de trabajo sin justa causa a partir de la fecha.

Anexo a la presente encontrará las órdenes para los exámenes médicos de egreso, si Usted desea realizárselos. Estos deberán ser practicados antes de presentarse a la Unidad de Salud en la fecha y hora indicada en la comunicación adjunta, cita que está programada dentro de los cinco {5) días hábiles siguientes al recibo de esta comunicación.

Para reclamar el valor final de sus prestaciones sociales y demás derechos a que haya a lugar, usted será contactado por su consultor de Recursos Humanos para que acerque a nuestras oficinas en Puerto Drummond ubicada en el Km 10 vía Ciénaga - Santa Marta.

ADRIANA ISAZA GÓMEZ
Directora de Recursos Humanos
Departamento de Transporte

De las pruebas denunciadas por la parte recurrente, que han sido detalladas previamente, la Sala observa que estas solo describen la situación administrativa por la que atravesaba la empresa, específicamente en relación con la clausura del sistema de cargue de carbón, lo cual no fue desconocido por el Tribunal.

No obstante lo anterior, a pesar de la veracidad de dicho entorno no se puede inferir que el despido no fue discriminatorio, ya que no está en discusión que el demandante sufrió un accidente de trabajo y que, como consecuencia, presentaba una limitación en su capacidad laboral, de conocimiento de la empresa. La entidad lo despidió sin justa causa, tal como se evidencia en la carta de terminación del contrato de trabajo fechada el 14 de junio de 2018 y en este contexto, y conforme a la protección legal de las personas con discapacidad, la sociedad debió haber solicitado la autorización correspondiente ante el Ministerio de Trabajo para proceder con la desvinculación, lo cual no hizo.

Cabe reiterar que la situación administrativa de la demandada no fue ignorada por el Tribunal, pero de ella no se puede concluir que el despido no fue discriminatorio. Al analizar las pruebas, especialmente la carta de terminación del contrato, se constató que, al encontrarse el trabajador en situación de discapacidad, la desvinculación con el pago de la respectiva indemnización fue injusto, y como la

empleadora no solicitó el permiso pertinente ante la autoridad competente, no se desvirtuó que el despido fue discriminatorio.

Asimismo, no se puede pasar por alto que, según lo indicado por la demandada, de los 283 empleados que trabajaban en el Área Marina, se logró reubicar al 70%, sin que en ese grupo se incluyera al demandante. Esta omisión refuerza la presunción de discriminación, dado que el actor tenía una condición de salud protegida por la ley, lo que debería haber dado lugar a una preferencia en su reubicación frente a un homólogo que se encontrara en perfecto estado de salud.

De igual manera, si la empresa hubiera intentado reubicar al actor y esto no hubiese sido posible, aún en ese caso debía haber solicitado la autorización ante el Ministerio de Trabajo, a fin de que una autoridad independiente evaluara objetivamente si la discapacidad del trabajador hacía su desempeño incompatible con otro cargo. Sin embargo, tal solicitud nunca se presentó, como lo certificó el Ministerio de Trabajo en el oficio del 18 de octubre de 2019, en el que se confirmó que la demandada no había solicitado la autorización para la terminación del contrato de trabajo del demandante debido a su situación de discapacidad.

En definitiva, las pruebas antes reseñadas no logran desvirtuar la conclusión del sentenciador, que consideró que el despido del actor fue discriminatorio.

Ahora bien, dado que no quedan demostrados los

errores señalados, la Sala no está habilita para proceder con el estudio de la prueba testimonial, esto es, las declaraciones de Lina Patricia Cortabarria, Javier Jácome Mendivil, y Guillermo Yanes Orozco, por cuanto para analizar los testimonios era necesario demostrar previamente la existencia de un error fáctico derivado de una prueba calificada, única forma posible de adentrarse en el estudio de aquellos, lo que, como quedó visto atrás, en este escenario no aconteció.

Así lo ha explicado la Corte en sentencia CSJ SL, 2 jun. 2009, rad. 34390:

> Si el cargo no demuestra que el Tribunal incurrió en un error protuberante en la valoración de la prueba calificada, no le es dable a la Corte examinar la prueba testimonial, en la que también está soportada la sentencia, por virtud de lo dispuesto por el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, que establece que esa prueba no es calificada para estructurar un desacierto de hecho en la casación del trabajo, a menos que previamente se haya demostrado un error de hecho, con el carácter de manifiesto, con la prueba calificada, lo cual no ocurrió en el caso analizado, lo que conduce necesariamente a que se mantengan incólumes las inferencias obtenidas de la apreciación de los testimonios y, con ellas, en su integridad, la sentencia impugnada.

En cuanto al interrogatorio de parte, debe recordarse que, según lo establecido por la Sala, este solo adquiere valor como prueba calificada en casación cuando contiene una confesión, lo cual no ocurrió en este caso. El relato del demandante se circunscribió a detallar los hechos relacionados con la eliminación del Departamento del Área Marina, el accidente de trabajo que sufrió y que, desde febrero de 2016 hasta la finalización de su contrato, no prestó servicios laborales, pero se le pagaba el salario.

Este aspecto no fue cuestionado por el Tribunal y, en todo caso, no puede considerarse que tenga implícito una confesión, ya que no resulta perjudicial para el demandante, sino que, por el contrario, refuerza la conclusión de que, cuando ocurrió su despido, el actor presentaba una condición de discapacidad que debía ser protegida. La Corte, al referirse a esta temática en sentencia CSJ SL3824-2020, dijo:

> [...] impone recordar que el interrogatorio de parte es prueba calificada en casación, solo cuando contiene confesión, pero, en todo caso, nunca cuando a lo que aspira la impugnación es beneficiarse de su propio dicho.
>
> En efecto, no puede decirse que lo manifestado por el representante legal de la accionada en su declaración versara «sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria», en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Estatuto Procesal Laboral y de la Seguridad Social y, en esa medida, no pudo el Tribunal cometer yerro fáctico alguno con ocasión de su valoración.

Lo mismo se aplica a las piezas procesales de la demanda inicial y la apelación, respecto a las cuales la censura sostiene que hubo una confesión en relación con la interrupción del área marina como consecuencia de un acto de la jurisdicción competente, de cumplimiento obligatorio. Sin embargo, estas probanzas no aportan elementos nuevos ni determinantes que modifiquen la conclusión del colegiado, pues de ellas no se reconoce ni se puede inferir un elemento que desvirtúe la presunción de discriminación en el despido del actor, pues no se cuestiona la situación de discapacidad que existía en el momento de la desvinculación.

Finalmente, a pesar de que se han referenciado las

siguientes pruebas:

1. El oficio de la ARL Colmena del 25 de abril de 2014 (folios 85 y 86 del primer cuaderno del expediente).
2. La comunicación de Drummond Ltd. del 13 de mayo de 2014 (folios 87 y 88 del primer cuaderno del expediente).
3. El dictamen de la ARL Colmena número 2349969 - 2 del 13 de diciembre de 2015 (folios 99 y 100 del primer cuaderno del expediente).
4. El dictamen de la EPS Salud Total del 5 de marzo de 2018 (folios 101 al 105 del primer cuaderno del expediente).
5. El dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez número 12626382 - 11948 del 30 de agosto de 2017, y su comunicación (folios 107 al 110, y reverso, del primer cuaderno del expediente).
6. El dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena número 12626382 - 157 del 22 de febrero de 2018 (folios 118 al 122 del primer cuaderno del expediente)
7. El dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena número 12626382 - 540 del 9 de noviembre de 2016 (folios 123 al 126 del primer cuaderno del expediente).
8. El dictamen de la EPS del 27 de enero de 2016 (folios 127 al 130 del primer cuaderno del expediente).
9. Dos incapacidades medidas (folios 134 y 136 del primer cuaderno del expediente).
10. La historia clínica ocupacional de egreso del 19 de junio de 2018 (folios 89 y 90, y 218 al 227 del primer cuaderno del expediente).
11. El dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez número 12626382 - 16454 del 25 de octubre de 2018 (folios 228 al 242 del primer cuaderno del expediente).

La Sala considera que estos elementos de convicción no son idóneos para configurar un yerro fáctico en sede extraordinaria, ya que provienen de un tercero, lo que impide que se pueda abordar su análisis.

Además, carecen de relevancia respecto a la cuestión principal en disputa, pues se limitan a documentar la condición médica del actor, un aspecto que no es objeto de controversia, dado que la parte demandada no cuestionó que el demandante sufrió un accidente de trabajo ni que al momento de la terminación de la relación laboral presentaba una pérdida de capacidad laboral. Este hecho, en todo caso,

refuerza la conclusión del Tribunal de que el despido fue discriminatorio, ya que, al conocer el empleador la situación de salud del actor, debía haber solicitado la autorización correspondiente ante la entidad competente para proceder con el despido.

En conclusión, las probanzas acusadas no resultan suficientes para cambiar el curso del análisis del Tribunal, pues el despido del actor, a pesar de las circunstancias administrativas de la empresa y las explicaciones ofrecidas, sigue siendo considerado discriminatorio debido a la falta de la debida autorización para despedir a una persona con discapacidad, lo cual debió haber sido solicitado conforme a la normativa vigente.

En consecuencia, como el Tribunal no cometió los yerros jurídicos ni fácticos endilgados, por ende, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso de casación están a cargo de la parte demandada recurrente y a favor de la opositora. Se fijan como agencias en derecho la suma de $11.800.000, y se incluirá en la liquidación que el juez de conocimiento practique conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.

XI. DECISIÓN

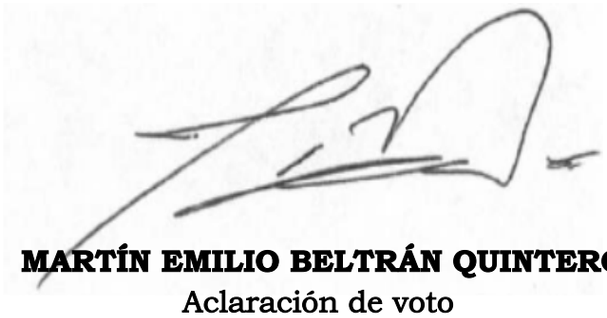
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO**

CASA la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta profirió el 19 de julio de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **VÍCTOR MANUEL EGEA GÓMEZ** siguió contra **DRUMMOND LTD.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

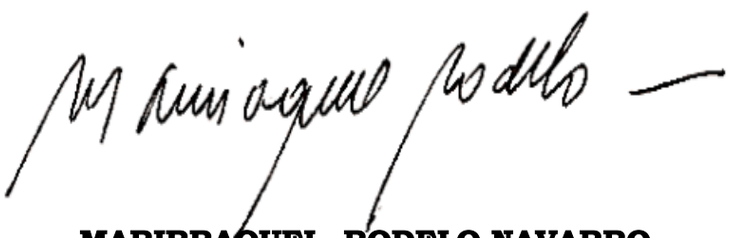
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO
Aclaración de voto



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: 997B1057BE816FDDFBC332E9EA4E6E3925BD82F190FFDFDA680EEED34496E2CB
Documento generado en 2025-01-30