



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL1169-2025

Radicación n.º 25307-31-03-002-2021-00148-01

Acta 014

Bogotá D. C., veintinueve (29) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que el **EDIFICIO CONJUNTO TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT PH** interpuso frente a la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca profirió el 9 de mayo de 2024, en el proceso que contra la recurrente promovió **LUIS ALEXANDER OVIEDO ARTEAGA**.

I. ANTECEDENTES

Luis Alexander Oviedo Arteaga llamó a juicio al Edificio Conjunto Terminal de Transportes de Girardot PH, con el fin de que se declarara que empezó a trabajar con una discapacidad del miembro superior izquierdo y que el contrato de trabajo terminó sin justa causa y sin permiso del

inspector territorial, el 2 de abril de 2019, motivo por el que carece de efectos.

En consecuencia, que se le condenara al reintegro al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de los salarios, las prestaciones sociales, las vacaciones, las indemnizaciones por no cancelar el auxilio de cesantía y sus intereses, los aportes al sistema de seguridad social integral y la corrección monetaria sobre todos los conceptos adeudados.

Asimismo, en forma subsidiaria y en el evento que se desestimara la petición de reinstalación, pidió las indemnizaciones por despido sin justa causa y la fijada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debidamente indexadas.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que sostuvo una relación laboral con el demandado desde el 1.º de octubre de 2009, momento para el cual presentaba una discapacidad por una lesión de su brazo izquierdo, correspondiendo a un vínculo que expiró el 2 de abril de 2019 cuando fue despedido sin la existencia de una justa causa, luego de haberse desempeñado en oficios varios; control de puestos; celador diurno, en donde le tocaba dejar reporte de los elementos que entregaba y que recibía; además de tareas de servicios generales, dentro del cargo «*auxiliar operativo G-2*».

Mencionó que tuvo varios contratos de trabajo a término fijo de tres meses, hasta que el 10 de octubre se

adoptó uno indefinido; que a pesar de su situación ejercía como aseador en la terminal de transportes de Girardot; que recibía órdenes de Rubén Darío Sandoval y Andrés Roberto Rodríguez, como gerente y jefe de talento humano, respectivamente; que debía cumplir un horario que se fijaba mediante turnos con un cronograma por sectores, con lo que se le violaban sus derechos como persona discapacitada; que devengaba un salario equivalente al mínimo legal; y, que estaba afiliado al sistema de seguridad social integral.

Agregó que sufrió dos accidentes laborales al ser atropellado por sendos vehículos, sin que se hubieran reportado a la ARL; que, aunque su discapacidad se presentó desde los seis años de edad por una afectación en su brazo izquierdo, mediante valoración del 29 de agosto de 2018, ante un dolor en el miembro superior derecho, se recomendó su reubicación. Añadió que fue atendido los días 28 y 30 de octubre del mismo año al persistir las dificultades en su salud; que luego de un cruce de comunicaciones con su empleador, le solicitó su asignación en otras funciones, debido a que había cargos que podía desempeñar, pues las lesiones se seguían agravando debido a las actividades que estaba llamado a desempeñar.

Destacó que, a pesar de realizar varias solicitudes, nunca se accedió a su reclamo y finalmente fue despedido, sin que se hubiera dado permiso por parte del inspector del trabajo para proceder de esta manera.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la relación laboral con el actor, inicialmente mediante contratos a término fijo y luego indefinido, con los extremos temporales registrados en la demanda; que empezó a trabajar con una discapacidad debido a una lesión en el miembro superior izquierdo; que hubo un despido; que ejerció los cargos de servicios generales y «*auxiliar operativo G-2*» y ejecutaba tareas de aseo; que recibía órdenes, pero únicamente del gerente; que se cumplían las actividades mediante un cronograma; que percibía como salario el mínimo legal; y, que estaba afiliado a la seguridad social integral.

De igual manera, destacó que eran ciertos los problemas de salud en el brazo derecho; el cruce de comunicaciones entre ellos; y, la solicitud de reubicación, que no se dio por una imposibilidad física al no existir otros puestos de trabajo.

Mencionó que el demandante no fue vigilante, sino que dentro de sus funciones estaba la de ejercer el control de ingreso de personas y vehículos; y, que la terminación del vínculo fue por una justa causa, sin contar con autorización del inspector.

Finalmente, indicó que los demás supuestos no eran ciertos o no le constaban, mientras que en su defensa propuso las excepciones que denominó así: carencia absoluta de causa, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 23 de agosto de 2023, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Girardot resolvió denegar la totalidad de las pretensiones incluidas en el libelo genitor.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que el demandante interpuso, a través de sentencia del 9 de mayo de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca decidió lo siguiente:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 23 de agosto de 2023 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Girardot, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario de LUIS ALEXANDER OVIEDO ARTEAGA contra EDIFICIO CONJUNTO TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT PH, en cuanto absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda; en su lugar, se declara que el contrato de trabajo existente entre las partes inició el 1º de octubre de 2009, y que el despido del que fue objeto el trabajador el 2 de abril de 2019 es ineficaz, por lo que se ordena el reintegro del demandante con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a salud y pensión, causados desde el 3 de abril de 2019 (día posterior a la terminación del contrato) hasta la fecha en la que se materialice su reintegro. De los anteriores conceptos, la demandada podrá descontar lo pagado por indemnización por despido injusto en el momento de terminar el contrato. Ambas cantidades serán actualizadas, en los términos indicados en la parte motiva.

SEGUNDO: Costas de ambas instancias a cargo de la demandada de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del CGP, como agencias en derecho de esta instancia se fija la suma de \$2.600.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez plural consideró como fundamento de su determinación que los problemas jurídicos que debía abordar consistían en establecer cuál era el extremo inicial de la relación laboral, determinar si el actor fue despedido sin justa causa y verificar si la desvinculación estuvo motivada en el estado de discapacidad del trabajador.

Frente al primer aspecto, expuso que el convenio entre las partes inició el 1.º de octubre de 2009, que se trató de una sola unión y que se prolongó hasta el 2 de abril de 2019.

En cuanto al segundo interrogante, explicó que al subordinado le correspondía acreditar el despido y al empleador demostrar que la finalización estuvo fundamentada en una justa causa, lo que implicaba probar la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato, partiendo de la base que dicha calificación debía tener en cuenta lo previsto en el parágrafo del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965 que modificó los preceptos 62 y 63 del CST, en cuanto consagraba que la parte que terminara unilateralmente el vínculo debía manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión, sin que posteriormente pueda invocar otros.

Al respecto, de cara al caso concreto, precisó lo siguiente:

En este orden de ideas, debe indicarse que, independientemente de las razones que la parte demandada hubiese dado en el escrito de contestación de la demanda, o en su interrogatorio de parte,

incluso, en el memorando interno THC-PH-008/019 del 2 de abril de 2019 por medio del cual se comunica la decisión de finalizar el proceso disciplinario que se inició al demandante el 18 de febrero de ese año, y en el que se hace mención a la existencia de justas causas para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo del actor (pág. 31-32 PDF 001), la verdad es que las únicas razones que pueden ser tenidas en cuenta para la finalización del vínculo laboral son las que aparecen expuestas en la carta de *“Terminación unilateral sin justa causa de su contrato individual de trabajo a término indefinido”*, de fecha 2 de abril de 2019, (pág. 71 PDF 032), la cual fue aportada por la misma entidad demandada, y en ella se observa que se da por terminada la relación laboral de manera pura y simple, **sin justa causa**, sin hacer manifestación adicional con relación a la justeza del despido [...].

Con base en esta circunstancia, destacó que aunque se le inició un proceso disciplinario al actor por no haber seguido el conducto regular, en tanto presentó sendas quejas por acoso laboral ante entidades o personas que no correspondían, al haberse dado por finalizado el vínculo sin un justificante, no era posible analizar cualquier motivación no alegada oportunamente, lo que implicaba que se estuviera ante una terminación del contrato de trabajo en forma unilateral e injusta por parte del empleador.

A partir de lo anterior, determinó que podría presumirse, en principio, que el despido fue discriminatorio en atención al estado de salud del accionante, máxime cuando la misma entidad demandada admitió que el trabajador tenía una discapacidad, y aun así no solicitó permiso para finalizar el convenio. Agregó que la empleadora, al advertir la existencia de quejas por acoso laboral presentadas, específicamente, por su situación de salud, *«ha debido remitirlas al comité de convivencia para que se efectuara la investigación correspondiente, sin que así lo*

hubiese hecho, y por el contrario, inició un proceso disciplinario contra el demandante por ese motivo».

Con base en esta situación, estudió si el demandante era sujeto de estabilidad laboral reforzada, de cara a lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo consignado en la sentencia CC C-531-2000, así como previendo la posibilidad de que frente a una justificación o causal objetiva pudiera terminarse la relación, prescindiendo del permiso y la nueva postura de esta corporación, plasmada desde el fallo CSJ SL1152-2023.

De cara a esta última providencia, explicó que existían unos parámetros para habilitar la protección, consistentes en la acreditación por cualquier medio probatorio, de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; la existencia de barreras de cualquier tipo para el trabajador, que al interactuar con el entorno laboral le impidieran ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad; y que esos elementos fuesen conocidos por el empleador al momento del despido, salvo que resultaran notorios.

Agregó que existía una carga probatoria para ambas partes. En cabeza del empleado, consistente en acreditar su condición de salud y que el subordinante la conocía; y respecto del demandado, en aras de desvirtuar la presunción de discriminación, de que realizó los ajustes razonables o en su ausencia, demostrar que estos era una carga desproporcionada, comunicada como tal al trabajador, o

acreditando la existencia de una causa objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

Con base en estos presupuestos, sumado al hecho que frente al actor se había ordenado su reubicación, analizó el caso concreto y sostuvo lo siguiente:

Con base en las anteriores directrices generales y examinado el material probatorio obrante en el proceso, se advierte que el actor, quien, en virtud de los preceptos sobre carga de la prueba previstas en el artículo 167 del CGP, está obligado a acreditar el estado de salud o las limitaciones que lo hacen titular de la protección legal, que las deficiencias padecidas son de mediana o larga duración, así como la incidencia de estas patologías en su desempeño laboral, o las barreras que impiden interactuar en el entorno laboral en igualdad de condiciones que los demás; circunstancias que en este asunto están plenamente acreditadas, pues de las pruebas aportadas es dable establecer que el demandante para la fecha de la terminación del vínculo laboral, esto es, para el 2 de abril de 2019, padecía no solamente de *“ATROFIA DE MIEMBRO SUPERIOR IZQUIERDO, MANO EN GARRA CON IMPOSIBILIDAD PARA EXTENSIÓN DE DEDOS”*, en atención a una herida que sufrió por proyectil de arma de fuego cuando tenía 6 años de edad, *“CON POSTERIOR OSTEOSÍNTESIS”*, según certificado médico del 14 de marzo de 2018 (pág. 111 PDF 32), **sino también** de *“EPICONDILITIS”* y *“SÍNDROME DE HOMBRO DOLOROSO”* del miembro superior derecho, como bien se desprende de la historia médica de fecha 29 de octubre de 2018, en la que además se deja constancia del dolor que tiene el paciente *“EN EL CODO DERECHO, CON LA ACTIVIDAD FÍSICA, NO MEJORA CON TERAPIAS () SE EXTIENDE AL HOMBRO”*, se propone infiltraciones y terapias de hombro y columna lumbar, y se remite a *“MEDICINA LABORAL PARA INCLUIR COMO PATOLOGÍA LA EPICONDILITIS, EL SÍNDROME DE HOMBRO DOLOROSO Y LA LUMBALGIA* (págs. 34-36 PDF 001 y 115-116 PDF 032). Incluso, obra constancia emitida por la IPS Virrey Solis (sic) S.A., en la que el médico tratante deja constancia de que el *“PACIENTE EN MENSIÓN (SIC) PRESENTA CUADRO DE VARIOS MESES DE EVOLUCIÓN CONSISTENTE EN DOLOR EN MIEMBRO SUPERIOR DERECHO, SE RECOMIENDA REUBICACIÓN EN SU TRABAJO”* (pág. 33 PDF 001 y 118 PDF 032), siendo recurrente la atención médica para tratar tales patologías, como bien lo señaló el representante legal de la accionada en su interrogatorio de parte, por lo que es viable catalogarlas como de mediano o largo plazo, pues incluso, así también se verifica en las historias médicas de fechas 30 de abril

y 30 de octubre de 2019, y en la calificación de origen en primera oportunidad, que realizó la EPS el 29 de noviembre de 2019, en la que determinó que el diagnóstico de epicondilitis lateral derecha es de origen laboral al igual que el síndrome del manguito rotador derecho, que si bien estos últimos conceptos son posteriores a la terminación del contrato de trabajo, permiten evidenciar que los padecimientos sufridos por el actor son de mediano o largo plazo, y, además, que tales enfermedades subsistían a la terminación del contrato de trabajo. (pág. 50 PDF 001).

Además, la Sala advierte que tales patologías eran de pleno conocimiento del empleador, pues, aunque no lo aceptó al dar contestación a la demanda, lo cierto es que es la misma entidad la que allega las citadas historias médicas, así como las autorizaciones de servicios expedidas al demandante, la recomendación para reubicación laboral entre otros certificados médicos (pág. 111-118 PDF 032). Es más, la entidad en atención a los problemas de salud que el demandante padecía en su brazo derecho, emitió los siguientes memorandos internos: uno del 29 de noviembre de 2018, para instrucción de manipulación de cargas, en la que le informa al demandante que *“como medida de promoción de la salud en el lugar del trabajo, se le solicita que la manipulación de cargas que realice en sus actividades laborales no sea superior a 12 kg, y que realice una pausa activa cada 2 horas”* (pág. 37 PDF 001), y otra del 19 de diciembre de 2018 para el seguimiento de recomendaciones médicas sobre su discapacidad en atención a *“la recomendación médica de reubicación de su puesto de trabajo”* (pág. 38-39 PDF 001).

Ahora, de la actitud asumida por el empleador frente a la reubicación en atención a sus recomendaciones dadas por profesional de la salud, estableció que las patologías le implicaron una barrera de tipo laboral que le impedía al accionante realizar sus funciones en las condiciones inicialmente pactadas y en igualdad de condiciones a los demás trabajadores.

Por lo anterior, determinó que concurrían *«tanto las deficiencias físicas a mediano o largo plazo, y la existencia de barreras que impiden al trabajador el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás, con*

conocimiento pleno del empleador», motivo por el que se estaba ante un sujeto de especial protección, que era merecedor del reintegro, así como del pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, junto con los aportes a los subsistemas de salud y pensión.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el Edificio Conjunto Terminal de Transportes de Girardot PH, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El censor pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la dictada por el juez unipersonal.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual es objeto de oposición.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia fustigada de violar por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida, el artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965, que subrogó el 62 del CST, en relación con el 26 de la Ley 361 de 1997.

Al sustentar el embate, explica que el Tribunal analizó si hubo o no justa causa para terminar el contrato de trabajo,

y al no encontrarla acreditada, procedió con la aplicación indebida de la norma, al desechar la existencia de una razón objetiva de ruptura del vínculo laboral, a pesar de que no puede considerarse que solo opere cuando se motiva el despido, pues puede haber fundamentos distintos para adoptar una decisión, aun cuando no se invoque una que exonere del pago de una indemnización, en los términos del artículo 64 del estatuto sustantivo laboral.

En este sentido, destaca lo siguiente:

En los juicios laborales donde pesa una acusación de discriminación al empleador, en general, y, en particular en los juicios sobre el denominado “fuero de salud”, o estabilidad laboral reforzada por aspectos de salud del trabajador, es el empleador quien debe demostrar la razón última, la razón verdadera, la razón que lleva a la terminación del contrato, para que el juzgador pueda evaluar si existieron hechos relevantes para poner fin al vínculo, independientes de su mera voluntad o capricho, precisamente para poder desvirtuar que esta (sic) actuando de manera discriminatoria. Es decir, el emperador (sic) se libera de la acusación de discriminación cuando demuestra hechos que ameritan la terminación (justa causa, causa objetiva, mutuo acuerdo, renuncia del empleado), desvirtuando la presunción de discriminación.

Agrega que esas situaciones motivantes de la expiración del contrato pueden encontrarse en una justa causa fijada taxativamente en la norma, o en otros eventos diferentes, que igualmente sirvan para desvirtuar un trato discriminatorio, dentro de los cuales enuncia las dificultades económicas de una empresa, cambios en sus procesos, actuaciones de mala fe del trabajador, altercados con compañeros o superiores, entre otros.

En consecuencia, sostiene que *«toda justa causa es de suyo una causa objetiva, pero no que toda causa objetiva es una justa causa»*, por lo que si un empleador termina una relación y paga una indemnización, ante una acusación de despido discriminatorio podrá demostrar la existencia de un motivo objetivo para haber adoptado esa decisión.

Seguidamente, al estimar que es evidente el yerro del colegiado, da cuenta de las razones por las cuales la decisión en segunda instancia hubiera sido distinta, en la medida que la empresa demostró que investigó al trabajador por comportamientos indebidos, lo que hubiera podido concretarse en una justa causa, pero se decidió asumir la correspondiente investigación, aun cuando se trataba de una situación debidamente documentada que dio cuenta de que la desvinculación no tuvo como sustento el estado de salud de la persona.

VII. RÉPLICA

Luis Alexander Oviedo Arteaga se opone al único cargo presentado y sostiene que la demanda no cumple con el requisito previsto por el artículo 90 del CPTSS, en consideración a que se omitió indicar cuál fue la causal que aplicó indebidamente el Tribunal, en la medida que no hace referencia a ninguna de las que se incluyen en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el 62 del CST, y, por tanto, no puntualiza el precepto legal sustantivo de alcance nacional que supuestamente fue violado.

Reseña que el recurrente se basa en una norma que no fue considerada por el colegiado, debido a que estableció que el vínculo finalizó sin una justa causa, y, en esa medida, aplicó correctamente el canon 26 de la Ley 361 de 1997, según lo precisado en las sentencias CC C-531-2000, CSJ SL1152-2023 y CC T-367-2024.

En consecuencia, solicita que el fallo emitido por el juez plural no sea casado y que se condene en costas al censor.

VIII. CONSIDERACIONES

Antes que nada, advierte la Sala que no le asiste razón al opositor en los reparos de orden técnico que le hace al recurso extraordinario, en la medida que la no enunciación de una justa causa de despido por parte del censor no afecta la argumentación del error que estima presenta la providencia atacada.

En este sentido, el Tribunal fundamentó su decisión en que estaban dadas las condiciones para entender que el trabajador gozaba de una estabilidad laboral reforzada en virtud de un fuero de salud, debido a que presentaba una deficiencia física a mediano o largo plazo, sumado a que existían barreras de tipo laboral para el ejercicio de sus funciones y se trataba de condiciones conocidas por el empleador. Además, estimó que al no haberse motivado la misiva mediante la cual se dio por finalizado el contrato, se estuvo ante un despido injustificado, por lo que no podía entenderse que estuviera fundado en una causal objetiva, lo

que implicaba que se presumiera que se trató de una decisión discriminatoria, en consideración al estado de salud del subordinado.

Por su parte, la censura radica su inconformidad en que, de manera errada, el colegiado restringió los motivos bajo los cuales el empleador podía dar por finalizada una relación laboral respecto de un trabajador discapacitado, a las justas causas de terminación del contrato previstas en el literal a) del artículo 62 del CST, desconociendo que las razones para adoptar esta decisión podían estar fundadas, de manera razonable, en justificantes diferentes, sin que por ello perdieran el carácter de objetivos.

Bajo estas premisas, el problema jurídico que le corresponde abordar a la Sala, radica en determinar si el juez plural incurrió en un error jurídico cuando activó la presunción de ocurrencia de un despido discriminatorio, al establecer que se estaba en presencia de un subordinado que gozaba de un fuero de salud, al que se le había terminado su contrato de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

Teniendo en cuenta que el único ataque es propuesto por la vía directa, se mantienen incólumes las conclusiones fácticas a las que arribó el Tribunal, dentro de las cuales se destacan las siguientes: (i) que entre Luis Alexander Oviedo Arteaga y el Edificio Conjunto Terminal de Transportes de Girardot PH existió una relación laboral que se mantuvo vigente entre el 1.º de octubre de 2009 y el 2 de abril de 2019;

(ii) que el trabajador fue despedido sin que en su momento se invocara una justa causa; (iii) que el subordinado para el momento de su desvinculación gozaba de una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, al contar con una deficiencia física a mediano o largo plazo, presentarse barreras laborales para el cumplimiento de sus funciones y tratarse de condiciones de pleno conocimiento de su empleador; y, (iv) que el empleado había presentado quejas a distintas personas, donde denunciaba que era objeto de acoso laboral en atención a su situación médica.

Bajo estos supuestos fundamentales, es pertinente tener en cuenta que la Corporación parte de una premisa de gran relevancia, consistente en que Luis Alexander Oviedo es sujeto de especial protección, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la medida que dicha conclusión no fue objeto de ataque por la censura.

En este sentido, imperioso resulta hacer alusión a dicho precepto y el alcance que en torno a este ha fijado la jurisprudencia, con el ánimo de determinar si el error enrostrado por el impugnante está presente en la sentencia fustigada, y además, si es suficiente para llevar a la anulación del proveído.

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie

autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren¹.

Dicha norma fue objeto de control de constitucional y mediante el fallo CC C-531-00 se decidió su exequibilidad condicionada, en los siguientes términos:

Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

Al analizar el precepto legal antes referido, esta Sala ha definido que en aquellos eventos en los cuales exista una causal objetiva, ajena a un actuar discriminatorio respecto de un trabajador discapacitado, no será necesario que el empleador acuda ante el inspector del trabajador para que autorice la desvinculación, sino que podrá hacerlo de manera unilateral, asumiendo el riesgo de probar esa situación dentro de un proceso judicial, en caso de ser convocado a este.

¹ Mediante la sentencia CC C-458-2015 se dispuso reemplazar las expresiones que hicieran referencia a limitación, a efectos de hablar de discapacidad.

Esta postura se ha sostenido desde la providencia CSJ SL1360-2018, donde se afirmó lo siguiente:

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

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

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

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

Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «*por razón de su limitación*» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y

comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

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

El referido proveído, en la medida que abordaba el análisis de la expiración del contrato cuando el empleador amparaba el despido en una justa causa, dejaba dudas en torno a si dicha condición objetiva estaba limitada a las razones previstas por el artículo 62 del CST, circunstancia que fue clarificada en la sentencia CSJ SL2586-2020, donde se sostuvo lo siguiente:

Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos.

En tal dirección, en sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. En lo pertinente, allí se señaló:

[...]

De acuerdo con lo precedente, el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad

cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador.

Siguiendo esta misma línea, la Corte en sentencia CSJ SL3520-2018 adoctrino que, en los contratos laborales por duración de la obra o labor contratada, *«el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral»*. Lo anterior, por cuanto *«la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente»*.

Desde luego que, para la Corte, en esta última hipótesis, la empresa que alega la terminación de la obra, debe acreditar que ese hecho efectivamente ocurrió, en tanto que *«en su calidad de dueña del negocio se encuentra en mejor posición probatoria para documentarse y acreditar la efectiva terminación de las actividades contratadas»*.

Más recientemente, en el mismo sentido se ha pronunciado esta Corporación en los fallos CSJ SL1833-2024, CSJ SL2210-2024 y CSJ SL3505-2024. En este último, explicó lo siguiente:

Sentado lo anterior, a efectos de resolver el problema jurídico planteado, esta Corporación ha prohiado de tiempo atrás, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una valiosa protección en favor del trabajador que se encuentre en *situación de discapacidad*, consistente en que ninguna persona pueda ser despedida ni su contrato terminado **por razón** de dicho estado, *«salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo»*; de esta manera, se busca impedir que el despido tenga como móvil criterios discriminatorios.

Sobre el alcance de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en la sentencia CSJ SL2834-2023, la Corte señaló: [...]

En la misma providencia, la Sala adoctrino que tal protección no es absoluta, sino que contiene un esquema de *estabilidad reforzada* que se materializa a través de un conjunto de variables, a saber:

- El derecho del trabajador a permanecer en el empleo, con el correlativo deber del empleador de realizar ajustes, razonables y proporcionales, para compatibilizar el trabajo con la discapacidad.
- La discapacidad no puede ser el motivo de la finalización de un contrato de trabajo, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo, en la que se evalúe la compatibilidad de la discapacidad con el empleo y la realización de ajustes razonables.
- Se presume que el móvil de la finalización del contrato de trabajo es la condición de discapacidad, **pero esa presunción puede ser desvirtuada por el empleador.**
- Y, en todo caso, el empleador conserva la facultad de disponer la terminación del vínculo laboral con fundamento en una causa objetiva, sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo. [Resaltado de la Sala]

Lo pretendido por la norma es prevenir cualquier móvil de discriminación, perjuicio o estigma frente a la población trabajadora en *situación de discapacidad*, pero no tiene como propósito impedir que el contrato de un trabajador en esa situación pueda ser terminado, pues el finiquito en esa hipótesis bien podría obedecer a las causas determinadas en la ley, ora una causa objetiva, o una justa causa que, acreditada, revierte la presunción de despido discriminatorio basada en la discapacidad; esto es, no es dable estimar que el finiquito ocurrió por los padecimientos de salud y, en esas precisas condiciones, no habría lugar a exigir la dispensa previa a la autoridad de trabajo.

Conforme la posición sostenida por la Corte, las razones objetivas para terminar el contrato de trabajo no se limitan a la alegación y ocurrencia de una justa causa de las enlistadas en el artículo 62 del CST, sino que además comprenden otras situaciones que pudieron tener lugar para que el vínculo llegara a su fin, siempre que estuvieran distantes de configurar un proceder discriminatorio respecto de un sujeto de especial protección, a partir de su estado de salud y una situación de discapacidad.

En este orden de ideas, se hace evidente el error del colegiado cuando dentro de la providencia afirma que «*no puede concluirse como lo hizo el juez de primera instancia, que el despido del trabajador se dio por una causal objetiva, pues, se insiste, el mismo no estuvo fundamentado en una justa causa*», dado que equipara la razón objetiva a una justa causa, aun cuando la primera se constituye en el género y la segunda en una de las especies o posibilidades que la conforman.

Ahora, este dislate en que incurrió el colegiado no resulta suficiente para anular la decisión dubitada, en la medida que, por una parte, no derruye la totalidad de pilares en que se funda la decisión, y, adicionalmente, en caso de constituirse la Sala en sede de instancia, arribaría a la misma conclusión, tal como se pasa a explicar.

En primera medida, aunque el *ad quem* estimó que al no invocarse una justa causa para despedir al trabajador, automáticamente se habilitaba la presunción de despido discriminatorio de que había sido víctima este, a renglón seguido se encargó de analizar la conducta del empleador.

De esta manera, cuestionó que se hubiera iniciado un proceso disciplinario en atención a un informe presentado por el revisor fiscal de la recurrente, en el que entregaba al representante legal de esta última una queja laboral suscrita por el trabajador como persona incapacitada, en la que denunciaba el acoso del que venía siendo objeto en su trabajo, reprochando que se hubiera dirigido a personas que

no correspondía, saltándose el conducto regular. En este sentido, sostuvo el Tribunal lo siguiente:

considera la Sala que la entidad empleadora al advertir la existencia de tales quejas por acoso laboral presentadas por el trabajador, específicamente, por su situación de salud, como allí se menciona, ha debido remitirlas al comité de convivencia para que se efectuara la investigación correspondiente, sin que así lo hubiese hecho, y por el contrario, inició un proceso disciplinario contra el demandante por ese motivo.

Tal situación, por demás relevante, pues cuestiona el comportamiento asumido por el empleador, quien prefirió hacer caso omiso de los reproches elevados por su subordinado y centrarse en que se radicó una solicitud ante quien no correspondía, no fue considerada y mucho menos atacada por el recurrente, aun cuando daba cuenta del reproche que se le hacía y que denotaba ese trato discriminatorio que estaba proscrito.

Por si fuera poco, aunque se pasaran por alto estas consideraciones que plasmó el colegiado en su providencia, la Corte encontraría que la causal objetiva que pretendió hacer valer el empleador para justificar el despido tampoco se tornaría suficiente para desvirtuar la presunción que ha sido desarrollada jurisprudencialmente, en la medida que se logra advertir que al sopesar la presunta falta cometida con las denuncias que se incluían en la misiva dirigida al revisor fiscal, en las que se afirmaba la presencia de un acoso laboral por razón del estado de salud, era necesario que inicialmente se le diera trámite a esa queja, a efectos de que dentro del procedimiento previsto por la Ley 1010 de 2006 se conociera e investigara el tema por parte del comité de convivencia

laboral, máxime cuando dicha normativa dispone de unas garantías contra actitudes retaliatorias.

Contrario a ello, el proceder desplegado por el empleador, conocedor de la situación médica del colaborador, fue despedirlo en forma pronta, incluso prescindiendo de invocar una justa causa para hacerlo, con lo cual se materializó la presunción del trato discriminatorio, especialmente si se tiene en cuenta que las conductas que motivaron dicho decisión ni siquiera se ajustan a las faltas incluidas en los numerales 15 y 30 del artículo 36 del reglamento interno de trabajo, que fueron enlistados en el documento titulado «*Decisión Finalización Proceso Disciplinario*», dado que se refieren a la realización, promoción u ocultamiento de actos de acoso laboral y a atemorizar, coaccionar o intimidar a algún compañero de trabajo, o faltarle al respeto; situaciones abiertamente ajenas a no seguir el conducto regular al presentar una queja.

Así las cosas, contrario a estar justificado el proceder del empleador, lo que se evidencia es que se buscó la manera de finalizar el contrato de un trabajador discapacitado bajo aparentes visos de objetividad, incurriéndose en un trato discriminatorio injustificado.

En este orden de ideas, el hecho que se hubiera incurrido en un yerro por parte del colegiado, que fue plenamente advertido por el censor, no resulta suficiente para que el ataque salga adelante y se case la providencia fustigada, al mantenerse incólume otro pilar de la decisión y,

además establecer que la aparente objetividad en la terminación del contrato se descartaba y afloraba la presunción de estarse ante una conducta discriminatoria.

No se imponen costas en esta oportunidad, debido a que, aunque no se casa la decisión, se verifica un error por parte del juez plural.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca profirió el nueve (9) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), dentro del proceso ordinario laboral que **LUIS ALEXANDER OVIEDO ARTEAGA** siguió contra el **EDIFICIO CONJUNTO TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT PH.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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: C71D20F9BBCCA17AA598D2EE8FFB03EDE12F1C8A23102B05A4F9479FB3439826
Documento generado en 2025-05-07